



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

DECISION SUR LE BIEN-FONDÉ

Adoption : 6 décembre 2019

Notification : 28 février 2020

Publicité : 29 juin 2020

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique

Réclamation n° 124/2016

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (« le Comité »), au cours de sa 310^e session, dans la composition suivante :

Giuseppe PALMISANO, Président
Karin LUKAS, Vice-Présidente
François VANDAMME, Vice-Président
Eliane CHEMLA, Rapporteur Général
Petros STANGOS
József HAJDU
Krassimira SREDKOVA
Raul CANOSA USERA
Barbara KRESAL
Kristine DUPATE
Aoife NOLAN
Karin Møhl LARSEN
Yusuf BALCI
Ekaterina TORKUNOVA
Tatiana PUIU

Assisté de Henrik KRISTENSEN, Secrétaire exécutif adjoint ;

Après avoir délibéré le 17 octobre 2018, le 19 mars 2019, le 12 septembre 2019, les 16 et 17 octobre 2019, les 2,3 et 6 décembre 2019,

Sur la base du rapport présenté par Petros STANGOS,

Rend la décision suivante, adoptée à cette dernière date :

PROCEDURE

1. La réclamation présentée par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) a été enregistrée le 24 août 2016.
2. L'UWE allègue que la situation en Belgique est en violation des articles 1, 4§3, 20 et E de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte ») eu égard à la différence salariale entre les hommes et les femmes et la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées en Belgique.
3. Le 4 juillet 2017, le Comité a déclaré la réclamation recevable, conformément à l'article 6 du Protocole de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives (« le Protocole »).
4. Dans sa décision sur la recevabilité, le Comité a invité le Gouvernement à présenter un mémoire sur le bien-fondé de la réclamation avant le 13 octobre 2017.
5. En application de l'article 7§1 du Protocole, le Comité a invité les États parties au Protocole et les États ayant fait une déclaration conformément à l'article D§2 de la Charte, à lui transmettre leurs éventuelles observations sur le bien-fondé de la réclamation avant le 13 octobre 2017.
6. En application de l'article 7§2 du Protocole, le Comité a invité les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées à l'article 27§2 de la Charte de 1961 à formuler des observations avant le 13 octobre 2017.
7. Le 14 septembre 2017, la Confédération européenne des syndicats (CES) a sollicité un report de la date limite fixée pour la présentation de ses observations. Le Président du Comité a accordé une prorogation de ce délai jusqu'au 3 novembre 2017. Les observations de la CES ont été enregistrées le 3 novembre 2017.
8. Le 13 octobre 2017, le Gouvernement a sollicité un report de la date limite fixée pour la présentation de son mémoire sur le bien-fondé. Le Président du Comité a accordé une prorogation de ce délai jusqu'au 3 novembre 2017. Le mémoire du Gouvernement sur le bien-fondé de la réclamation a été enregistré le 31 octobre 2017.
9. La date limite pour la réplique de l'UWE au mémoire du Gouvernement sur le bien-fondé de la réclamation a été fixée au 5 janvier 2018. La réplique de l'UWE a été enregistrée le 5 janvier 2018.
10. En application de l'article 31§3 du Règlement du Comité européen des droits sociaux (« le Règlement »), le Gouvernement a été invité à présenter une nouvelle

réplique avant le 9 mars 2018. La nouvelle réplique du Gouvernement a été enregistrée le 12 mars 2018.

11. En application de l'article 32A du Règlement, le Président du Comité a invité le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (EQUINET) à formuler des observations avant le 30 mars 2018. Les observations d'EQUINET ont été enregistrées le 30 mars 2018.

12. En application de l'article 32A du Règlement, le Président du Comité a invité l'Union européenne à formuler des observations avant le 15 avril 2018. Le Président du Comité a accordé une prorogation de ce délai jusqu'au 25 mai 2018. Les observations de l'Union européenne ont été enregistrées le 28 mai 2018.

CONCLUSIONS DES PARTIES

A – L'organisation auteur de la réclamation

13. L'UWE demande au Comité de dire qu'il y a violation par la Belgique des articles 1, 4§3, 20 et E de la Charte pour les raisons suivantes :

- Premièrement, un écart de rémunération subsiste entre les hommes et les femmes, au détriment de celles-ci. L'UWE affirme que la Belgique n'a pas réussi à imposer l'égalité de salaire à travail égal, similaire ou comparable, en raison de sa négligence à faire appliquer dans les faits la législation en la matière.
- Deuxièmement, l'UWE allègue que très peu de femmes occupent des postes décisionnels dans les entreprises privées, en dépit des dispositions du droit belge en vigueur depuis 2011.

14. Enfin, l'UWE demande le versement d'une somme de 10 000 euros au titre des frais exposés lors de la présente procédure.

B – Le Gouvernement défendeur

15. Le Gouvernement demande au Comité d'écarter l'ensemble des allégations de l'UWE et de déclarer la réclamation infondée, dans la mesure où la situation de la Belgique est conforme aux articles 1, 4§3, 20 et E de la Charte.

OBSERVATIONS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS

La Confédération européenne des Syndicats (CES)

16. La CES, faisant référence aux différents instruments de droit international consacrés au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, conclut qu'il apparaît que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est, au minimum, de plus de 5.5 % dans tous les pays. La CES en conclut donc que ces statistiques mettent en évidence que le principe d'égalité de salaire pour un travail de valeur égale n'est pas

garanti dans les faits. Ce qui est encore plus vrai lorsque l'on tient compte du manque de clarté du mode de calcul (par exemple dans quelle mesure reflètent-elles, d'autres éléments discriminatoires, comme les différences de carrière menant à un écart de salaire) et des problèmes liés à la provenance des données (par exemple, le travail non déclaré ou l'économie parallèle, deux secteurs dans lesquels l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est probablement encore plus important).

17. La CES se réfère par ailleurs aux statistiques de l'Institut européen pour l'égalité de genre (EIGE) en ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées, et en déduit que seulement deux pays sont parvenus à atteindre l'objectif proposé par la Commission européenne, qui est d'assurer la présence de femmes à 40 %, à savoir, la France et la Norvège. La CES souligne cependant dans sa conclusion, que les données en question ne font référence qu'aux entreprises cotées les plus importantes, et non aux autres entreprises cotées et non cotées qui représentent quantitativement pourtant une partie bien plus importante. La CES suppose ainsi qu'aucun des pays concernés n'atteint le seuil de 40 %.

18. La CES indique que les deux éléments soulevés par la réclamation diffèrent d'un point de vue juridique. L'égalité de salaire est un principe fondamental classique, et bien qu'il soit traditionnellement prévu par la législation des Etats, n'est pas suffisamment appliqué. Le deuxième grief, qui concerne la question de la sous-représentation des femmes dans les postes de direction au sein des entreprises privées, apparaît de façon relativement récente aux niveaux international et national comme un problème qu'il convient de traiter sérieusement. Néanmoins, les deux éléments sont couverts par l'article 20 de la Charte, qui garantit le « droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe ».

19. S'agissant de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la CES soulève que, pour analyser la conformité ou non de la situation de chaque pays avec la Charte, il est nécessaire d'en examiner la double dimension - de fond et de forme.

20. Sur le fond, il convient d'en examiner les aspects quantitatifs et qualitatifs. Selon la CES, seule une tolérance « 0 » d'écart salarial serait acceptable, mais admettant l'interprétation du mot 'égal' ne saurait s'entendre au sens strict du terme, un seuil raisonnable pourrait être de 5%. Du point de vue qualitatif, comme le montrent les statistiques, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes perdure. La CES estime nécessaire de ne plus considérer que les Etats sont libres de choisir les moyens pour réduire l'écart salarial, mais qu'il faut aller plus loin en tenant compte de l'évolution de la jurisprudence internationale. Il semble donc nécessaire d'exiger que la législation soit claire et compréhensive et qu'elle assure au moins que :

- la couverture de tous les travailleurs soit garantie ;
- la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes inclue aussi la discrimination indirecte ;
- le terme « salaire » englobe tous les éléments de rémunération, dont les pensions complémentaires ;
- la comparaison comprenne au minimum :

- la transparence ;
- une comparaison aussi large que possible comparant ainsi les emplois effectués par l'homme ou la femme ;
- la définition de « à valeur égale » englobant le travail qui est de nature totalement différente, mais qui est cependant est de valeur égale ;
- la nécessité d'évaluer les emplois respectifs avec des critères excluant toute sorte de discrimination, même indirecte ;
- l'évaluation concernée est suivie de conséquences effectives lorsque le résultat démontre l'existence d'une discrimination.

21. S'agissant de la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises, il découle des décisions de recevabilité du Comité que cet aspect relève de l'article 20 de la Charte.

22. Sur le fond, la CES considère qu'il apparaît nécessaire de définir un seuil de représentation minimale des deux sexes dans des postes décisionnels. L'égalité parfaite, c'est-à-dire 50% de représentation pour chaque sexe n'est pas requise, mais la CES considère que toutefois qu'un pourcentage de 40 %, tel que proposé par la Commission européenne, semble par exemple, approprié.

23. Les mêmes éléments de forme que ceux énumérés pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sont applicables.

24. Après avoir étudié les conclusions du Comité ainsi que les rapports de la plupart des organes internationaux pertinents dans la matière (CCPR, CDESCR, CEDAW et CEACR), la CES établit que la situation de la Belgique peut se résumer comme suit.

25. La base légale du droit à l'égalité de salaire dans les secteurs privé et public est la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. Cette loi interdit la discrimination directe et indirecte, y compris en matière d'écart de rémunération et de classification des emplois, et établit que toutes les dispositions discriminatoires figurant dans tout autre texte juridique, y compris les décrets, les règlements ou les conventions collectives, sont nulles. D'autres lois, décrets et conventions collectives complètent le cadre juridique.

26. La CES relève que, malgré le cadre juridique existant, et se basant sur les statistiques produites par Eurostat, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 6,6% en Belgique (la moyenne au sein de l'Union européenne étant de 16,7%) et l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes est de 31,2% (la moyenne de l'Union européenne étant de 39,85%). Concernant la représentation des femmes dans les postes décisionnels, malgré la législation existante, la Belgique a un taux de représentation de 26,6%, ce qui est supérieur à la moyenne européenne, mais inférieur à l'exigence de 33% établit par le droit interne belge.

27. Sur le fond, la CES soutient qu'il y a violation de l'article 20 de la Charte en raison d'une part, de l'existence de preuves statistiques montrant qu'il existe toujours un écart salarial entre les femmes et les hommes et d'autre part, de l'exclusion des

petites (micro) entreprises dans les statistiques. Il est très probable que l'écart salarial entre les femmes et les hommes soit encore plus important dans ces entreprises.

28. D'un point de vue formel, la CES conclut à une violation de l'article 20 de la Charte parce que l'écart salarial entre les femmes et les hommes n'a pas été éliminé et en particulier, du fait que l'inspection du travail ne veille pas à l'application satisfaisante du principe d'égalité de salaire, et que tout autre moyen existant a été insuffisant.

29. En ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées, la CES considère qu'il y a en substance violation de l'article 20, en raison des preuves statistiques démontrant la sous-représentation des femmes dans les instances de décision au sein des entreprises privées. Malgré l'existence d'une législation pertinente et d'une augmentation du taux de représentation des femmes, les femmes ne sont pas suffisamment représentées au sein de ces instances.

30. En outre, elle constate la violation de l'article 20 du point de vue de la procédure, en raison de l'absence d'effectivité des mesures législatives permettant d'assurer une représentation suffisante des femmes au sein des instances de décision des entreprises privées, et de l'absence de contrôle et d'application de ces lois dans la pratique.

AUTRES OBSERVATIONS

A – L'Union européenne

31. Dans ses observations relatives aux réclamations n^{os} 124-138/2016, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, l'Union européenne, par le biais de la Commission européenne, expose le cadre juridique de l'Union européenne et les mesures prises pour remédier aux problèmes soulevés dans les réclamations.

32. En ce qui concerne le cadre juridique, la Commission européenne rappelle que le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans les traités depuis 1957. Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail d'égale valeur a été posé à l'origine par le Traité instituant la Communauté économique européenne de 1957, et plus précisément par son article 119, qui est ensuite devenu l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne. Depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne (2009), ce principe est consacré par l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

33. S'agissant des initiatives non législatives, selon la Commission européenne, éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste un objectif majeur pour réaliser l'égalité de genre et constitue une priorité politique. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne se situe toujours autour de 16 % en moyenne. Cette situation est socialement injuste et

économiquement inefficace, dans la mesure où l'égalité salariale constitue une condition préalable évidente à l'égalité de participation au marché du travail. Dans toute l'Union européenne, les femmes ont de meilleurs résultats scolaires que les hommes (44 % des femmes de 30 à 34 ans ont accédé aux études supérieures, contre 34 % des hommes). Cependant, ce facteur n'empêche pas les femmes de l'Union européenne d'être surreprésentées dans les secteurs faiblement rémunérés. La ségrégation sectorielle demeure l'un des facteurs contributifs les plus importants à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne.

34. En novembre 2017, la Commission a adopté le Plan d'action de l'Union européenne 2017/2019 – Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le document présente les mesures prises ou que prendra la Commission pour lutter contre l'écart de rémunération en 2018-2019 et définit huit grands volets d'action :

- améliorer l'application du principe d'égalité salariale ;
- lutter contre la ségrégation professionnelle et sectorielle ;
- briser le plafond de verre (la ségrégation verticale) ;
- éliminer l'effet pénalisant des obligations familiales ;
- améliorer la valorisation des compétences, des efforts et des responsabilités des femmes ;
- faire la transparence : dénoncer les inégalités et les stéréotypes ;
- alerter et informer au sujet de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- renforcer les partenariats pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

35. De plus, plusieurs autres actions de la Commission sont directement liées à certains éléments des réclamations, comme la lutte contre la ségrégation professionnelle et sectorielle par un soutien à des projets transnationaux visant à lutter contre les stéréotypes et la ségrégation dans l'éducation et à remettre en cause les attitudes patriarcales. En parallèle, la Commission européenne assure un suivi des législations et des politiques des États membres en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et attire l'attention sur cette question. La Commission fait régulièrement le point sur l'évolution des écarts de rémunération et de niveaux de pension entre les hommes et les femmes en Europe. La Commission s'est aussi fixé pour but de combattre la ségrégation verticale, en œuvrant à l'adoption d'une proposition de directive en ce sens.

36. La Commission européenne considère que l'un des moyens de déterminer la valeur égale d'un travail est d'utiliser des systèmes d'évaluation et de classification des emplois qui soient neutres au regard du genre. Toutefois, la Directive 2006/54/CE n'oblige pas les États membres à mettre en place de tels systèmes et leur présence au niveau national varie fortement. Pour atteindre cet objectif, la Directive exige des États membres qu'ils veillent à ce que toutes les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe d'égalité de traitement soient supprimées.

37. La Commission européenne conclut en soulignant que la complexité des enjeux et les nombreux facteurs qui concourent à créer des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes peuvent être envisagés sous différents

angles : sociologique, économique et juridique. Par conséquent, d'après la Commission européenne, il convient de prendre tous ces aspects en considération.

B – Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (EQUINET)

38. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a soumis à EQUINET les observations suivantes concernant la situation en Belgique.

39. Par rapport à l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans d'autres États de l'Union européenne, le taux de la Belgique est relativement faible. Les données d'Eurostat de 2014 et 2015 montrent que l'écart moyen dans l'Union européenne est de 16,3% et que l'écart salarial moyen entre hommes et femmes dans l'Union européenne est de 39,6%. L'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique, basé sur le salaire horaire, s'élève à 6,5% et l'écart salarial global entre les hommes et les femmes, basé sur les revenus annuels, à 31,1%.

40. Toutefois, si l'on regarde l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes en Belgique au fil des ans, il est plutôt tenace. En 2007, l'écart basé sur le salaire horaire était de 13,6% et sur les salaires annuels de 25,3%. En 2016, il s'élevait respectivement à 7,6% et 20,9%. L'écart de rémunération belge diminue donc, mais à un rythme très faible.

41. La loi relative à l'écart de rémunération entre hommes et femmes (loi n° 2012204357 du 22 avril 2012 relative aux mesures visant à lutter contre les écarts salariaux entre hommes et femmes, amendée par la loi du 12 juillet 2013 et la loi du 27 avril 2015) a permis de réaliser des progrès mais des difficultés subsistent. Avant l'adoption de cette loi, la jurisprudence nationale n'abordait pas la question de la transparence des salaires. La loi actuelle crée un cadre juridique et envoie un message positif en faveur de l'égalité des salaires. La loi relative à l'écart de rémunération entre hommes et femmes implique tous les acteurs du marché du travail (y compris les hommes politiques, les fédérations patronales, les syndicats, les employeurs, etc.). La loi conduit à une évaluation à grande échelle des classifications de fonctions en ce qui concerne leur neutralité sur le plan du genre.

42. Toutefois, l'Institut souligne que la loi ne contribue que de manière limitée à faire progresser la transparence des rémunérations, car elle ne s'applique pas aux entreprises employant moins de 50 salariés ; l'obligation des entreprises de rédiger un rapport d'analyse n'est pas véritablement contrôlée et aucune sanction n'est imposée si la collecte de données par l'employeur est insuffisante. En outre, les employeurs ne sont pas obligés de nommer un médiateur et la manière dont celui-ci remplit son rôle dans la pratique n'est pas claire.

43. L'Institut souligne également que les méthodes de classification des emplois ne sont pas neutres sur le plan du genre et que, parmi celles évaluées, seules 5 à 6% ont été considérées comme telles. Il n'y a ni obligation légale de modifier les classifications des fonctions si elles ne passent pas le test de la neutralité en termes de genre, ni véritable sanction si les classifications ne sont pas modifiées.

44. Il n'existe pas d'interdiction explicite de la discrimination salariale, ni une définition de la rémunération du travail de valeur égale figurant dans la loi.

45. L'Institut observe également plusieurs obstacles à l'accès à la justice pour les victimes de discrimination salariale :

- En ce qui concerne la discrimination salariale, l'Institut a reçu 7 notifications en 2014, 7 en 2015 et 4 en 2016. Ce n'est là qu'une très petite partie du nombre total de notifications reçues au cours de ces années (366 en 2014, 463 en 2015, 549 en 2016) ;
- Dans les cas où la notification est toujours en cours pour l'employeur, il existe une réticence à permettre à l'Institut d'intervenir dans l'affaire au-delà de la fourniture de conseils et d'informations sur le cadre juridique. Souvent, aucune autre mesure n'est prise car les victimes ont peur des conséquences qu'une telle plainte aura sur leur fonction et leurs conditions de travail ;
- Le rôle des syndicats dans le traitement des affaires de discrimination salariale est limité. L'Institut ne dispose pas de données sur le nombre de cas de discrimination salariale que les syndicats reçoivent ou sur la manière dont ils traitent ou suivent les plaintes de discrimination salariale ;
- Manque de sensibilisation des victimes à leurs droits en matière d'égalité de rémunération ;
- Manque de sensibilisation des employés à leur salaire par rapport à celui de leurs collègues. Le manque de transparence des salaires dans les entreprises individuelles rend difficile pour les employées de savoir si elles sont moins bien payées que leurs collègues masculins.

46. Il existe également d'autres obstacles dans le système judiciaire. L'un d'eux est l'absence de disposition légale sur la définition du travail de valeur égale ou de toute disposition légale sur ce qui peut servir de comparateur, hypothétique ou autre. La jurisprudence a été amenée à développer une telle définition, interprétant le travail de valeur égale de manière si stricte qu'il coïncide (presque) avec le terme de travail égal. À cet égard, la jurisprudence belge est en retard sur la jurisprudence au niveau européen et celle des autres États membres. Une illustration d'une telle interprétation limitée se trouve dans le jugement du tribunal du travail de Gand du 10 août 2017, rendu dans une affaire dans laquelle l'Institut est intervenu. Le juge a déclaré dans cette affaire que l'argument du travail de valeur égale n'était pas fondé, car les trois employées payées moins que leurs homologues masculins n'exécutaient pas exactement les mêmes tâches, exigeant les mêmes compétences, que leurs collègues masculins.

47. Il existe également peu de jurisprudence nationale en matière d'égalité de rémunération. Chaque année, l'Institut publie un aperçu de la législation et de la jurisprudence concernant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Cet aperçu comprend une sous-section distincte pour la jurisprudence nationale sur l'égalité de rémunération. En 2018, cette section contenait 28 cas. En outre, les magistrats connaissent mal la jurisprudence européenne et nationale en matière d'égalité de rémunération. Dans le cas cité, le magistrat a jugé, d'une part, que la classification des fonctions et des salaires de l'employeur n'était pas suffisamment transparente, mais que, d'autre part, la charge de la preuve n'était pas renversée. Aucune application n'a été faite de l'arrêt *Danfoss*, où la Cour de justice a

estimé qu'un système salarial non transparent entraînait un renversement de la charge de la preuve.

48. Cela est également lié à la transparence insuffisante des salaires et aux compétences limitées de l'inspection du travail en matière de détection et de sanction de la discrimination salariale.

49. Parmi les obstacles structurels existant en Belgique, l'Institut se réfère à la ségrégation verticale du marché du travail. En 2016, la part des femmes dans les comités de direction était de 16,1% et celle dans les conseils d'administration des sociétés privées cotées en bourse de 21,61%. En 2008, ces participations s'élevaient à 7,4% et 8,2%. À cet égard, il convient de souligner que la loi sur les quotas (loi du 28 juillet 2011), qui s'applique aux entreprises publiques autonomes, aux sociétés cotées et à la Loterie nationale, a eu un impact évident sur le nombre de femmes dans les comités de gestion et les conseils d'administration. Bien que des progrès aient été réalisés, la ségrégation verticale est toujours forte. En ce qui concerne la ségrégation horizontale, certains secteurs sont majoritairement ou presque exclusivement composés de femmes ou d'hommes. Dans l'ensemble, les professions majoritairement exercées par des femmes sont sous-évaluées et offrent des salaires inférieurs à ceux des professions exercées majoritairement par des hommes.

50. Les femmes prennent en charge d'importantes tâches non rémunérées, telles que les travaux ménagers et les soins aux enfants ou aux parents, à une échelle bien plus importante que les hommes. En 2016, une étude de l'Institut relative au genre et à l'emploi du temps a démontré qu'au cours d'une journée normale de semaine, les femmes consacrent 1h22 aux travaux ménagers et 1h15 aux soins des enfants, tandis que les hommes consacrent ce temps à un travail rémunéré. Les femmes travaillent également plus souvent que les hommes à temps partiel et prennent plus souvent des congés.

51. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé en décembre 2002 en tant qu'institution publique fédérale autonome chargée de garantir et de promouvoir l'égalité des sexes et de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe. L'Institut peut soutenir les victimes de discrimination fondée sur le sexe, y compris la discrimination salariale, en les conseillant sur leurs droits, en assurant une médiation et, si nécessaire, en engageant des poursuites. Dans ce dernier cas, l'Institut prendra en charge les frais de justice si la victime n'a pas les moyens financiers de payer son propre avocat.

52. Comme indiqué plus haut, l'Institut a reçu 7 notifications en 2015 et 4 en 2016 concernant spécifiquement la discrimination salariale. Dans quatre cas, l'Institut a intenté une action en justice, d'autres concernaient des demandes d'information sur le cadre juridique en matière d'égalité de rémunération. Les quatre affaires sont toujours en cours, soit parce qu'il n'y a pas encore eu de jugement, soit parce que l'Institut a interjeté appel.

53. En ce qui concerne l'égalité de rémunération, l'Institut formule des recommandations en matière de politique dans son rapport annuel sur l'écart de rémunération. Il apporte également un soutien financier à différents projets et campagnes organisés par *Zij-Kant* (organisation de défense des droits des femmes)

et l'ABVV (syndicat), dans le cadre de la Journée de l'égalité salariale en Belgique. Afin de soutenir la mise en œuvre de la loi concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pris l'initiative de créer un groupe de travail avec les différents services du Service public fédéral (SPF) Emploi impliqués dans le suivi et la mise en œuvre de la loi. La mission du groupe de travail est la suivante : fournir des informations complètes et harmonisées sur la loi ; sensibiliser les partenaires sociaux sur la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ; évaluer la mise en œuvre de la législation correspondante ; et coordonner la mise à jour des pages relatives à l'écart de rémunération sur les sites Web du SPF Emploi et de l'Institut.

54. En 2014, l'Institut a signé un accord de coopération avec l'inspection du travail belge («*Toezicht op de Sociale Wetten*»), qui permet aux deux organisations de travailler ensemble sur les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe. Dans ce cadre, l'Institut peut demander à l'inspection du travail d'enquêter sur certains faits, après quoi l'inspection du travail élabore un rapport d'enquête et le remet à l'Institut. Ce rapport peut être utilisé devant un tribunal.

55. Avec le temps, le nombre de notifications que l'Institut reçoit a considérablement augmenté et sa mission s'est élargie. Toutefois, les ressources allouées n'ont pas augmenté, ce qui rend plus difficile l'accomplissement de la mission consistant à assurer l'égalité des sexes.

DROIT ET PRATIQUE INTERNES PERTINENTS

56. Les parties font référence aux dispositions suivantes du droit interne :

A – La Constitution

57. La Constitution belge révisée par la loi de révision du 21 février 2002 pose le principe d'égalité entre les femmes et les hommes :

Article 10

« [...] l'égalité des femmes et des hommes est garantie »

Article 23

« Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

[...]

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ; (...) »

B – La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

58. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes :

Article 4

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. »

Article 5

« §2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux [...]

...

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant ; décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant ;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération ;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement ;

(...)

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs ;

- la classification des professions et des fonctions ; [...] ».

C – La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

59. La loi du 22 avril 2012 a pour objectif de lutter contre l'écart salarial, en particulier la sous-rémunération des femmes salariées résultant du processus de détermination des salaires. La loi établit l'obligation de négocier avec les partenaires sociaux à trois niveaux : interprofessionnel, sectoriel et entreprises. En particulier les employeurs doivent mener des enquêtes tous les deux ans afin d'identifier tout déséquilibre dans la structure des salaires des femmes et des hommes. Lorsque de tels déséquilibres sont constatés, ils doivent établir un plan pour y remédier, sans qu'il semble y avoir de sanction en cas de non-respect.

CHAPITRE 1

« Disposition générale »

Article 1

« La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. »

CHAPITRE 2

« Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel »

Article 2

« Dans l'article 4, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des entreprises" et les mots ". Le cas échéant." »

Article 3

« L'article 6, § 1er, de la même loi est complété par la phrase suivante :
"Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre." »

CHAPITRE 3

« Ventilation des données salariales selon le genre des travailleurs dans le bilan social »

Article 4

« L'article 91, point B "Bilan social", I, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

"Les données énumérées dans les rubriques ci-dessus sont ventilées selon le genre des travailleurs. Lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée." »

CHAPITRE 4

« Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel »

Section 1^{re}

« Accords sectoriels dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial »

Article 5

« L'article 8 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par la loi du 26 juin 1997, est complété par un § 3 rédigé comme suit :

" § 3. Des conventions collectives sont également conclues dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre." »

Section 2

« Evaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation et de classification des fonctions établies »

Article 6

« Pour l'application de la présente section, on entend par :

1. la commission : la commission paritaire ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
2. la convention : la convention collective de travail ;
3. la classification : la classification de fonctions ;

4. la direction : la direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;

5. l'enregistrement : l'enregistrement par le greffe de la direction générale Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail ;

6. l'Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 ;

7. le ministre : le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.] »

Article 6/1

« [La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.

Toute convention portant modification d'une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, est également transmise à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'enregistrement de cette convention.

Avant de transmettre à la direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre.] »

Article 6/2

« [§ 1er. La direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Au cours d'une période de dix-huit mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, la direction rend un avis dans un délai de [² vingt-deux mois]² à dater de l'entrée en vigueur de la loi mentionnée.

§ 3. La direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de dix-sept mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l'expiration du délai de dix-sept mois visé au paragraphe précédent, la direction rend un avis dans un délai de six mois à partir de la réception de la convention.] »

Article 6/3

« [Si, selon l'avis visé à l'article 6/2, la classification n'est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l'avis.

Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la direction. La direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l'Institut.

Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la direction en informe le ministre ainsi que l'Institut. La commission reçoit copie de cette information.

La commission dispose d'un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l'Institut les raisons justifiant le fait que la classification contestée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.] »

Article 6/4

« [Le Roi détermine les modalités d'exécution de cette section.] »

CHAPITRE 5

« **Organisation** d'une concertation obligatoire au sein de l'entreprise en vue d'aboutir à une politique de rémunération sexuellement neutre sur le plan du genre »

Article 7

« Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit : "Art. 13/1. § 1er. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément aux articles 49 à 51bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. L'analyse visée au § 1er fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, m), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou de l'article 65duodécies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, insérés par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce rapport d'analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou du Comité au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen." »

Article 8

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, est complété par le m) rédigé comme suit :

"m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ce rapport d'analyse est fourni, en complément des informations visées à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, et examiné dans le délai visé à l'article 16 de

cet arrêté. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 :

- a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein ;
- b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales ;
- c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction) ;
- b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise ;
- c) l'ancienneté ;
- d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2.

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions » ; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan ;

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- a) les objectifs concrets ;
- b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre ;
- c) le délai de réalisation ;
- d) un système de monitoring de l'exécution."

Article 9

L'article 32, alinéa 1er, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 juillet 2000, est complété par un 6° rédigé comme suit :

"6° l'employeur qui ne respecte pas l'obligation prévue par l'article 15, m), et ses arrêtés d'exécution."

Article 10

Il est inséré un article 65duodecies dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, rédigé comme suit :

"Art. 65duodecies. § 1er. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur remet tous les deux ans au Comité le rapport d'analyse visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du Comité, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Si un plan d'action tel que visé au § 2 du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport contient également un rapport d'avancement sur l'exécution dudit plan.

§ 2. Sur la base du rapport d'analyse visé au § 1er, le Comité juge de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- 1° les objectifs concrets ;
- 2° les domaines d'action et les instruments pour atteindre ces objectifs ;
- 3° le délai de réalisation ;
- 4° un système de suivi d'exécution. » »

CHAPITRE 6

« Désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise »

Article 11

« Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/2 rédigé comme suit :

"Art. 13/2. § 1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, § 1er, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par

des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur prend les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§ 2. Le Roi détermine, après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur." »

Article 12

« Dans le titre II, chapitre II, section IV, de la même loi, il est inséré un article 13/3 rédigé comme suit :

"Art. 13/3. Sera sanctionné conformément à l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, quiconque empêche le médiateur d'accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission. L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés." »

D – La loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

60. La loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, garantit la présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et de certaines entreprises publiques autonomes. Elle prévoit deux types de sanctions : la suspension des avantages financiers liés au mandat des administrateurs, et la nullité de la nomination du prochain administrateur si le minimum n'est pas atteint et que cet administrateur appartient au sexe surreprésenté.

« 3. - Modifications du Code des sociétés

[...]

Article 4.

Dans le même Code, il est inséré un article 518bis rédigé comme suit :

« Art. 518bis. § 1er. Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé visé à l'article 4, au moins un tiers des membres du conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

§ 2. Si le nombre d'administrateurs de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé au § 1er, la prochaine assemblée générale constitue un conseil d'administration conformément à ce qui est prévu à ce paragraphe. En cas de non-respect de cette disposition, tout avantage, financier ou autre, de tous les administrateurs, lié à l'exécution de leur mandat, est suspendu. Ces avantages seront rétablis lorsque la composition du conseil d'administration devient conforme au § 1er.

§ 3. Pour les sociétés dont les titres sont admis pour la première fois sur un marché réglementé visé à l'article 4, l'obligation prévue au § 1er doit être respectée à partir du premier jour du sixième exercice social qui commence après cette admission.

§ 4. Si le nombre minimum requis d'administrateurs de sexe différent de celui des autres administrateurs, fixé au § 1er, n'est pas atteint, le prochain administrateur nommé est de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis. »

E – Décret des autorités flamandes du 10 juillet 2008

61. Le décret établit que le cadre de la politique flamande d'égalité de chances et de traitement couvre les motifs de discrimination suivants : sexe, âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, richesse, croyances religieuses ou philosophiques, opinions politiques, langue, état de santé, handicap, caractéristiques physiques ou génétiques, position sociale, nationalité, race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique ou ascendance.

F – Décret de la Communauté francophone du 12 décembre 2008

62. Ce décret qui abroge le décret du 19 mai 2004, interdit toute discrimination fondée sur la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ou l'ascendance nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, le sexe et les critères connexes de grossesse, d'accouchement et de maternité, ainsi que le changement de sexe, l'état civil, la naissance, la richesse, les opinions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

G – Décret de la Communauté germanophone

63. Le décret du 19 mars 2012 lutte contre certaines formes de discrimination. L'objectif était d'établir un cadre général pour la lutte contre la discrimination fondée notamment sur le sexe et des critères connexes tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité ou le transsexualisme.

H – Convention collective n° 25ter du 9 juillet 2008

64. Elle révisé la convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 octobre 2008, qui prévoit explicitement que tous les secteurs et entreprises doivent revoir et adapter leurs systèmes de classification des emplois (choix des critères, pondération de ces critères, système de conversion de leurs valeurs d'évaluation en éléments de rémunération), lorsqu'ils ne sont pas neutres sur le plan du genre. Il est à noter que la convention collective ne s'applique qu'au secteur privé.

TEXTES INTERNATIONAUX PERTINENTS

A – Conseil de l'Europe

1. Comité des Ministres

65. Le Comité des Ministres a adopté plusieurs recommandations, telles que la Recommandation Rec(1985)2 relative à la protection juridique contre la discrimination fondée sur le sexe, dans laquelle il exhorte les États membres à adopter ou à renforcer les mesures pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment au moyen de la législation en matière d'emploi, de sécurité sociale et de retraite, de fiscalité, de droit civil, d'acquisition et de perte de la nationalité et de droits politiques. Dans sa Recommandation Rec(1996)51 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, le Comité des Ministres appelle en outre les États membres à prendre des mesures pour permettre aux hommes et aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Dans sa Recommandation Rec(1998)14 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Comité définit le cadre conceptuel de l'approche intégrée de l'égalité et une méthodologie pour sa mise en œuvre, accompagnée d'exemples de bonnes pratiques.

66. Plus récemment, dans sa Recommandation Rec(2017)9 sur l'égalité des genres dans le secteur audiovisuel, le Comité des Ministres invite les États membres à assurer la collecte, le suivi et la publication de données sur l'égalité des genres. En particulier, il demande aux États membres d'adopter des méthodes de suivi et des indicateurs de performance, et de mettre en évidence les relations de cause à effet au moyen d'une analyse qualitative des données.

2. Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (APCE)

67. Dans sa Résolution 1715(2010) l'APCE a observé que la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail a une longue histoire – ainsi que les efforts pour combattre cette discrimination. Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer l'écart salarial entre les femmes et les hommes : la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail (on parle communément de « murs de verre » et de « plafonds de verre »), l'idée selon laquelle les femmes seraient moins qualifiées et moins expérimentées, et le caractère atypique de leurs horaires de travail et du déroulement de leur carrière, dû à la naissance de leurs enfants et à leurs responsabilités familiales.

68. L'APCE recommande aux États membres :

- de veiller à ce que le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale soit inscrit dans leur législation interne – s'il n'y figure pas déjà –, à ce que les employeurs soient obligés de respecter ce droit (et encourent des sanctions s'ils ne le respectent pas) et à ce que les salariés puissent engager une procédure judiciaire pour faire reconnaître ce droit, sans risque pour leur emploi ;
- de collecter des statistiques fiables et normalisées sur la rémunération des femmes et des hommes, qui ne doit pas être calculée uniquement sur la base d'un salaire horaire brut, mais aussi sur toute la durée de la vie ;
- de promouvoir des systèmes de classification des fonctions et de rémunération qui soient équitables, y compris dans le secteur privé ;
- de viser à faire augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail et de lutter contre les pièges du travail à temps partiel en encourageant

toutes les mesures tendant à améliorer l'accueil des enfants et des personnes âgées hors du domicile, ainsi qu'un partage plus équitable des responsabilités familiales et domestiques entre les femmes et les hommes ;

- de s'inspirer des modèles norvégien et islandais, et de la récente initiative française, selon lesquels au moins 40 % des membres des conseils d'administration de certaines entreprises doivent être des femmes, ce qui peut favoriser la réduction de l'écart salarial.

69. L'APCE appelle les partenaires sociaux, les organisations patronales et les syndicats à respecter et à défendre le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, notamment par la promotion et l'adoption de systèmes de classification des fonctions et de grilles des salaires qui soient équitables et transparents.

70. Dans sa Résolution 1921 (2013) Egalité des sexes, conciliation vie privée-vie professionnelle et coresponsabilité l'APCE a constaté que malgré les progrès accomplis sur la voie de l'égalité entre femmes et hommes, une division traditionnelle des rôles entre les deux est encore largement répandue en Europe.

3. Cour européenne des droits de l'homme (CourEDH)

71. L'article 14 (interdiction de discrimination) de la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950 est rédigé comme suit :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

72. Dans *Konstantin Markin c. Russie*, arrêt de Grand Chambre du 22 mars 2012, requête n° 30078/06, par. 127, la Cour a rappelé que :

« 127[...] la progression vers l'égalité des sexes est aujourd'hui un but important des Etats membres du Conseil de l'Europe et que seules des considérations très fortes peuvent amener à estimer compatible avec la Convention une telle différence de traitement [...]. En particulier, des références aux traditions, présumés d'ordre général ou attitudes sociales majoritaires ayant cours dans un pays donné ne suffisent pas à justifier une différence de traitement fondée sur le sexe. »

4. Commissaire aux droits de l'homme

73. M. Nils Muižnieks, Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, a estimé dans sa déclaration de fin d'année (2017) que :

« L'égalité de genre dans le monde du travail en Europe n'est encore qu'une promesse lointaine. » « [...] dans les faits, les femmes en Europe auront travaillé pendant deux mois sans être payées en comparaison aux hommes. De plus, elles continuent d'être sous-représentées dans les instances de décision et les postes décisionnels. C'est là une injustice flagrante et une violation des droits humains. Les États européens doivent prendre ce problème à bras-le-corps, de manière beaucoup plus énergique qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent.

Même si la situation varie d'un pays à l'autre, il est évident que les femmes sont victimes sur tout notre continent d'une inégalité de traitement et d'une inégalité des chances dans leur vie

professionnelle. Il serait faux de croire que cette situation s'explique uniquement par la dynamique du marché du travail. En effet, la discrimination, directe ou indirecte, que subissent les femmes dans ce domaine résulte d'attitudes sociales profondément ancrées qui maintiennent les femmes dans un rôle subordonné. Pour s'attaquer à ce problème, les États membres du Conseil de l'Europe doivent par conséquent adopter une approche globale, qui implique aussi bien de réviser la législation que de mettre en œuvre des mesures politiques, culturelles et économiques ».

74. Dans sa position sur les droits des femmes (2011), le Commissaire a souligné qu'il existe des violations graves et généralisées des droits des femmes dans toute l'Europe. En ce qui concerne l'égalité des femmes dans le secteur de l'emploi, il est absolument nécessaire de prendre des mesures pour garantir que les femmes aient des chances égales sur le marché du travail à tous les niveaux, y compris aux postes de direction et d'encadrement, et que le principe du « salaire égal pour un travail égal » devienne une réalité.

75. Les salaires dans le secteur privé sont souvent régis par des conventions collectives entre partenaires sociaux, sans grande marge de manœuvre pour l'intervention de l'État. Cependant, les gouvernements devraient intervenir et définir les cadres dans lesquels les négociations sont possibles. Afin de garantir des systèmes d'évaluation des emplois et de classement neutres sur le plan du genre, ils peuvent, par exemple, préciser les règles d'application du principe du salaire égal pour un travail égal entre les différents secteurs d'emploi. Les autorités pourraient également recourir à des mesures de sensibilisation dans le secteur privé, par exemple en informant les employeurs, les employés et le public de leurs droits et devoirs.

B – Nations Unies

1. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et son Comité

Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

76. Dans sa Recommandation générale n° 1312 (1989), le Comité de la CEDAW a défini avec détail le sens du « travail de valeur égale », recommandant aux États :

« 2. D'envisager d'étudier, d'élaborer et d'adopter des systèmes d'évaluation des emplois fondés sur des critères ne tenant pas compte du sexe, ce qui faciliterait la comparaison entre les emplois de caractère différent dans lesquels les femmes sont actuellement majoritaires et ceux dans lesquels les hommes sont actuellement majoritaires, et de rendre compte des résultats qu'ils auront obtenus dans leurs rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ;

3. D'appuyer, dans la mesure du possible, la mise en place de mécanismes d'application et d'encourager, le cas échéant, les efforts déployés par les partenaires des conventions collectives pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. »

Femmes dans les instances de décision des entreprises

77. Le Comité de la CEDAW a également critiqué la sous-représentation de femmes dans les instances de décision des entreprises. Il n'a pas encore rendu une

recommandation générale, mais il l'a mentionné dans plusieurs conclusions : Estonie (2016)²⁹ ; Slovaquie (2015) ; Espagne (2015) ; Danemark (2015)¹⁶.

2. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels

78. Dans son Observation générale n° 23 (2016) sur l'article 7 du PIDESC, le Comité s'est prononcé dans le sens suivant :

« 11. Non seulement les travailleurs doivent bénéficier d'une rémunération égale lorsqu'ils exercent des emplois identiques ou analogues, mais leur rémunération doit aussi être égale, même lorsque leur travail est complètement différent, mais néanmoins de valeur égale s'il est mesuré selon des critères objectifs. Cette obligation dépasse le simple cadre du salaire ou de la rémunération pour inclure d'autres paiements ou prestations versés directement ou indirectement aux travailleurs [...]

12. Pour déterminer dans quelle mesure l'égalité est atteinte, il est nécessaire d'évaluer en permanence et de façon objective si le travail est de valeur égale et si la rémunération reçue est égale ;

13. Une évaluation objective des emplois est importante pour éviter la discrimination indirecte au moment de déterminer les taux de rémunération et de comparer la valeur des emplois. »

3. Principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'homme (Principes de Paris)

79. Adoptés par la Résolution 48/134 de l'Assemblée générale du 20 décembre 1983, les Principes de Paris énoncent six critères principaux auxquels les institutions nationales des droits de l'homme doivent répondre : a) Mandat et compétence : un mandat large, fondé sur les normes et standards universels des droits de l'homme ; b) Autonomie par rapport au gouvernement ; c) Indépendance garantie par la loi ou la Constitution ; d) Pluralisme ; e) Ressources adéquates ; et f) Pouvoirs d'investigation adéquats.

C – Organisation Internationale du Travail

Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération :

80. Dans son étude d'ensemble 2012 (Conférence internationale du Travail (CIT), 101^e session), la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a énoncé quelles sont les recommandations qui découlent de la Convention 100 par rapport à la discrimination salariale comme suit :

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

« 668. Les écarts de rémunération continuent d'être l'une des formes les plus répandues d'inégalité entre hommes et femmes. Bien que les politiques prévoyant expressément des salaires plus bas pour les femmes ne soient plus pour l'essentiel qu'un souvenir, les écarts de rémunération entre hommes et femmes restent l'un des exemples les plus manifestes de la discrimination structurelle entre les hommes et les femmes [...].

669. [...] Compte tenu de la persistance d'écarts de rémunération importants, les gouvernements doivent, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, prendre des

mesures volontaristes pour sensibiliser, évaluer, promouvoir et assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. La collecte, l'analyse et la diffusion de ces informations sont importantes pour déceler les inégalités de rémunération et s'y attaquer. [...] »

Valeur égale

« 673. [...] La notion de "travail de valeur égale" est cruciale pour lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe qui existe sur le marché du travail de presque tous les pays car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail "égal", le "même" travail et le travail "similaire" mais va au-delà en englobant le travail de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale. »

Comparer les emplois, déterminer leur valeur

« 695. La notion de « valeur égale » implique l'adoption d'une méthode permettant de mesurer et comparer la valeur relative de différents emplois. Il convient ainsi d'examiner les tâches à accomplir sur la base de critères parfaitement objectifs et non discriminatoires pour éviter toute évaluation sexiste. La Convention ne prévoit aucune méthode particulière pour effectuer une telle évaluation mais l'article 3 présuppose l'utilisation de techniques adaptées à une évaluation objective des emplois, permettant de comparer des facteurs tels que les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. »

D – Union européenne

1. Droit primaire

81. Après l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne en 2009, plusieurs sources sont pertinentes :

82. Le traité lui-même :

Article 2

« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. »

83. Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) :

Article 830

« Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. »

Article 157

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail [...] »

84. La Charte de Droits Fondamentaux de l'Union Européenne (CDF), juridiquement contraignante pour tous les États membres de l'Union européenne lorsqu'ils appliquent le droit communautaire, en vertu de l'article 6, paragraphe 1, point 3, du traité sur l'Union européenne (TUE), prévoit :

Article 21 - Non-discrimination

« 1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle [...] »

Article 23 – Égalité entre femmes et hommes

« L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »

2. Droit secondaire

85. Directive 2006/54/CE (sur l'égalité de rémunération) du 5 juillet 2006, Chapitre 1 (« Égalité de rémunération ») du titre II, l'article 4 dispose :

Article 4 - Interdiction de toute discrimination

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. »

86. La Directive exige également que les États membres veillent à ce que toutes les dispositions relatives à l'emploi, y compris les dispositions des conventions et contrats individuels ou collectifs, des règlements internes des entreprises, des règles régissant les professions indépendantes et des règles régissant les organisations de travailleurs et d'employeurs qui contreviennent au principe de l'égalité de rémunération soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou puissent être modifiées (article 23).

87. La Directive 2008/104/CE concernant le travail intérimaire exige que les conditions de travail et d'emploi de base, y compris la rémunération, des travailleurs intérimaires soient, pendant la durée de leur mission dans une entreprise utilisatrice, au moins celles qui s'appliqueraient s'ils avaient été recrutés directement par cette entreprise pour occuper le même travail. En outre, les règles sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en vigueur dans une entreprise utilisatrice doivent être applicables aux travailleurs intérimaires.

88. La Directive sur les exigences de fonds propres dans le secteur bancaire (2013/36/UE) concerne directement la (sous) représentation des femmes :

« 60. [...] Pour encourager l'indépendance de vues et la contestation critique, la composition des organes de direction des établissements devrait donc être suffisamment diversifiée, du point de vue de l'âge, du sexe, de l'origine géographique et du parcours éducatif et professionnel, pour représenter des opinions et des expériences variées. L'équilibre hommes-femmes est particulièrement important pour assurer une représentation adéquate de la population. En particulier, les établissements qui n'atteignent pas un seuil de représentation pour le sexe sous-représenté devraient prendre en priorité des mesures appropriées [...] La diversité devrait donc faire partie des critères pour la composition des organes de direction [...] »

Article 88

« [...] 2.(a) [...] Le comité de nomination fixe également un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction et élabore une politique destinée à accroître le nombre de représentants du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction afin d'atteindre cet objectif [...] »

Article 91 [...]

« 10. Les États membres ou les autorités compétentes exigent des établissements et de leur comité de nomination qu'ils fassent appel à un large éventail de qualités et de compétences lors du recrutement des membres de l'organe de direction et, à cet effet, qu'ils mettent en place des politiques favorables à la diversité au sein de l'organe de direction. »

3. Le socle européen des droits sociaux

89. Le socle européen des droits sociaux a été proclamé et signé en novembre 2017 par le Conseil de l'Union européenne, le Parlement européen et la Commission européenne pendant le Sommet social pour des emplois et une croissance équitables, tenu à Göteborg.

90. Le Principe n° 2 fait référence à :

L'égalité entre les femmes et les hommes

« a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être assurée et favorisée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

b. Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale. »

91. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des trois indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes inclus dans le tableau de bord social que la Commission utilise pour suivre la mise en œuvre du socle.

4. Autres institutions

a) Commission européenne

92. Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la

transparence (2014/124/UE). Par ailleurs, dans son rapport au Parlement européen et au Conseil (COM/2013/0861) sur la Directive 2006/54/CE, la Commission a énoncé :

« Bien que les estimations varient quant à la proportion de l'écart salarial total entre hommes et femmes qui est imputable aux discriminations salariales interdites par l'article 157 du TFUE et l'article 4 de la directive, il semble admis qu'une part considérable de cet écart trouve son origine dans des pratiques discriminatoires.

Proposition d'un objectif de 40% pour la représentation des femmes dans les conseils d'administration - dans le cadre de l'équilibre entre les sexes dans les postes décisionnels ».

b) Cour de Justice de l'Union européenne

93. Les questions d'égalité salariale peuvent soulever des questions juridiques fort complexes, comme le montre la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. On trouvera ci-après les principales conclusions qu'elle a tirées en la matière.

94. L'article 157(1) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et l'article 4 de la Directive 2006/54/CE portent sur l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale (voir les arrêts Jenkins, 96/80, EU:C:1981:80, point 22 ; Rummler, 237/85, EU:C:1986:277, point 11 ; Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, points 27 à 29).

95. Le champ d'application de l'article 157(1) TFUE et de la Directive 2006/54/CE englobe non seulement la discrimination directe, mais aussi la discrimination indirecte (voir les arrêts Jenkins, *op. cit.*, points 14 et 15 ; Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, point 12 ; Cadman, *op. cit.*, point 30).

96. Le principe fondamental énoncé à l'article 157(1) du Traité et développé par la Directive exclut toute inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail d'égale valeur, quel que soit le mécanisme qui détermine cette inégalité (voir, par exemple, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, point 30). Une rémunération discriminatoire peut découler d'un contrat de travail, de dispositions législatives, d'une convention collective (Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, point 45) ou d'une rémunération versée à titre volontaire (Lewark, C-4557/93, EU:C:1996:33, point 21). Elle doit être attribuée à une seule et unique source, car lorsque les différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs de sexe différent effectuant un même travail ou un travail de même valeur ne peuvent être attribuées à une source unique, il manque une entité qui est responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement. Une telle situation ne relève pas de l'article 157(1) TFUE (Lawrence, C-320/00, EU:C:2002:498, point 18 ; Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, point 46).

97. La notion de rémunération comprend tous les avantages, actuels ou futurs (voir, par exemple, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, point 12 ; Bilka-Kaufhaus, 170/84, EU:C:1986:204, point 15 ; Seymour-Smith, C-167/97, EU:C:1999:60, point 23 ; Garland, 12/81, EU:C:1982:44, point 5 ; Brunnhofer, *op. cit.*, point 34). Elle comprend aussi les rémunérations qu'un travailleur perçoit d'un employeur quand bien même il

n'exécute aucune des tâches prévues dans son contrat de travail (Gillespie, C-324/93, EU:C:1996:46, point 13 ; Bötzel, C-360/90, EU:C:1992:246, point 15 ; Rinner-Kühn, 171/88, EU:C:1989:328, point 7). Elle ne comprend pas les prestations de sécurité sociale prévues par la loi (Defrenne, 80/70, EU:C:1971:55, point 7).

98. Les expressions « le même travail », « la même activité » et « un travail de valeur égale » revêtent un caractère purement qualitatif en ce qu'elles s'attachent exclusivement à la nature des prestations de travail en cause (voir Macarthys, 129/79, EU:C:1980:103, point 11 ; Rummler, *op. cit.*, points 13 et 23 ; Brunnhofer, *op. cit.*, point 42). Pour déterminer si le travail effectué par différentes personnes est le même, il convient de voir si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (voir Royal Copenhagen, *op. cit.*, points 32 et 33).

99. S'agissant de la méthode à retenir pour vérifier le respect du principe de l'égalité des rémunérations à l'occasion d'une comparaison de celles-ci au regard des travailleurs concernés, il ressort ici aussi de la jurisprudence qu'une véritable transparence, permettant un contrôle efficace, n'est assurée que si ledit principe s'applique à chacun des éléments de la rémunération respectivement accordée aux travailleurs masculins et féminins, à l'exclusion d'une appréciation globale des avantages consentis aux intéressés (Elsner-Lakenberg, *op. cit.*, point 13).

100. La pratique salariale doit être fondée sur des critères qui revêtent une importance pour l'exécution des tâches spécifiques qui sont confiées au travailleur (Danfoss, 109/88, EU:C:1989:383, point 22).

101. Les États membres sont tenus de prendre les mesures nécessaires permettant à toute personne qui s'estime lésée par une discrimination de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle. Une telle obligation implique que les mesures en question soient suffisamment efficaces pour atteindre l'objectif de la Directive et puissent être effectivement invoquées devant les tribunaux nationaux par les personnes concernées (voir les arrêts Marshall, C-271/91, UE:C:1993:335, point 22 et Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, point 43). La législation de l'Union européenne n'impose pas aux États membres de prendre une mesure déterminée. Toutefois, les mesures propres à rétablir une réelle égalité des chances doivent assurer une protection juridictionnelle effective et efficace et avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel (voir les arrêts von Colson et Kamann, 14/83, UE:C:1984:153, points 23 et 24 ; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, point 25 ; Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, point 45).

102. Dès qu'il existe une (apparence de) discrimination, il appartient à l'employeur de démontrer que la pratique en cause est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (Cadman, *op. cit.*, point 31). Il ressort cependant de la jurisprudence de la Cour que la charge de la preuve peut être renversée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes d'une discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations (Brunnhofer, *op. cit.*, point 53).

103. Selon la jurisprudence de la Cour, lorsque la réparation pécuniaire est la mesure retenue pour atteindre l'objectif de rétablir une réelle égalité des chances, elle doit être adéquate en ce sens qu'elle doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire, selon les règles nationales applicables (voir les arrêts Marshall, *op. cit.*, point 26 ; Paquay, *op. cit.*, point 46 ; Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831, point 33).

104. Le droit national ne peut limiter la période pour laquelle un travailleur peut prétendre à des arriérés de rémunération si l'intéressé n'a pas reçu d'informations sur le niveau de la rémunération perçue par des travailleurs du sexe opposé effectuant le même travail (Levez, C-326/96, EU:C:1998:577, point 34). L'employeur qui n'a pas fourni à l'intéressé des informations sur le niveau de la rémunération perçue par un collègue du sexe opposé ne peut raisonnablement invoquer le principe de la sécurité juridique (Levez, *op.cit.*, points 31 à 33).

EN DROIT

REMARQUES LIMINAIRES

105. Le droit des travailleurs à une rémunération équitable constitue une composante essentielle de la garantie énoncée dans la Charte, qui tend à assurer des conditions de travail raisonnables et sûres et à offrir une juste rétribution du travail accompli. Une rémunération insuffisante entraîne les individus et leurs familles, mais aussi des communautés entières, dans le piège de la pauvreté. Elle les empêche également d'avoir pleinement leur place dans la société et apparaissent donc comme un facteur d'exclusion sociale. De façon plus générale, toute rémunération nettement inférieure aux salaires moyens pratiqués sur le marché de l'emploi est contraire à la justice sociale.

106. L'un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable est le droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Le droit des travailleuses et des travailleurs à l'égalité de rémunération est inscrit de longue date dans la Charte. Dès 1961, dans la version initiale de la Charte, les Etats parties s'étaient engagés, au titre de l'article 4§3, à reconnaître le droit à une rémunération égale, allant en cela au-delà de la simple promotion du principe ici posé et conférant à cette disposition un caractère absolu (Conclusions II (1971)).

107. L'article 20 de la Charte (de même que l'article 1 du Protocole additionnel de 1988) garantit le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe. Il consacre une garantie d'égalité de rémunération identique à celle qui figure à l'article 4§3 et englobe d'autres aspects du droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, tels que l'accès à l'emploi, l'orientation professionnelle et l'évolution de carrière.

108. Tous les Etats parties à la Charte qui ont accepté les articles 4§3 et/ou 20 ont conscience qu'il leur faut rendre les droits précités pleinement effectifs et non seulement théoriques ou illusoires (Commission internationale de Juristes (CIJ) c. Portugal, réclamation n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, par. 32).

109. Le Comité note que l'UWE invoque également l'article 1 de la Charte, concernant le droit au travail. Cependant, conformément à une jurisprudence bien établie, le Comité estime que l'évaluation en substance relève plutôt des articles 4§3 et 20 de la Charte. En ce qui concerne l'article E, qui est également invoqué par l'UWE, il ressort clairement du libellé même des articles 4§3 et 20 de la Charte que leur champ d'application inclut l'interdiction de la discrimination. Le Comité considère donc qu'il n'est pas nécessaire d'examiner s'il y a eu violation de l'article E en combinaison avec les articles 4§3 et 20 de la Charte.

110. Malgré les obligations découlant de la Charte et d'autres instruments internationaux et européens de reconnaître et de garantir le droit à l'égalité des chances et à un salaire égal pour les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes persistent. Les statistiques disponibles révèlent à la fois des tendances à la baisse et à la hausse des indicateurs de disparité salariale dans les Etats européens, et des résultats positifs insuffisants quant aux efforts déployés par les pouvoirs publics pour promouvoir une présence équilibrée des femmes aux postes décisionnels.

111. A cet égard, le Comité signale les principaux indicateurs statistiques dont il tiendra compte dans l'examen de la présente réclamation. Premièrement, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes non ajusté qui est défini comme la différence entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage des salaires horaires bruts moyens des hommes (indicateur publié par Eurostat). Deuxièmement, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, qui mesure l'impact de trois facteurs combinés – le salaire horaire moyen, la moyenne mensuelle du nombre d'heures rémunérées avant ajustement pour tenir compte du travail à temps partiel et le taux d'emploi – sur le salaire moyen de toutes les femmes en âge de travailler, qu'elles aient un emploi ou non, par rapport aux hommes. Enfin, en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes décisionnels, le Comité s'appuiera principalement sur les statistiques relatives à la part des femmes dans les conseils de surveillance des plus grandes sociétés cotées en bourse d'un pays (indicateur publié par l'Institut européen pour l'égalité de genre (EIGE)).

112. Le Comité souhaite souligner que les indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne mesurent pas la discrimination en tant que telle, mais révèlent plutôt une combinaison de différences dans la rémunération moyenne des femmes et des hommes. Par exemple, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes non ajusté couvre à la fois la discrimination éventuelle entre les hommes et les femmes (une composante de l'écart de rémunération « inexpliqué ») et les différences entre les caractéristiques moyennes des travailleurs masculins et féminins (l'écart de rémunération « expliqué »). Les différences dans les caractéristiques moyennes résultent de nombreux facteurs, tels que la concentration d'un sexe dans certaines activités économiques (ségrégation sectorielle entre les sexes) ou la concentration d'un sexe dans certaines professions (ségrégation professionnelle entre les sexes), y compris le fait que trop peu de femmes occupent les postes décisionnels les mieux rémunérés (ségrégation verticale).

113. La situation concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité des solutions que proposent les Etats pour promouvoir les droits des femmes, ainsi que le degré variable de réussite dans la réalisation de l'objectif ultime, qui est de garantir l'égalité des sexes dans les faits, ont incité le Comité à réexaminer les dispositions de la Charte, en clarifiant les obligations énoncées aux articles 4§3 et 20 à la lumière de l'état actuel du droit international et européen et la pratique en la matière. Le Comité considère donc qu'il convient d'analyser la situation réelle de l'État par rapport au sens, aux effets et aux implications de ces obligations.

114. À cet égard, le Comité souhaite rappeler quelle est son approche habituelle de l'interprétation de la Charte. Il doit tenir compte lors de l'évaluation des dispositions de la Charte, des conditions actuelles et des normes internationales pertinentes ainsi que des questions et des situations nouvelles. La Charte est un instrument vivant et, par conséquent, le Comité interprète les droits de la Charte de manière dynamique et évolutive, répondant aux exigences actuelles et les protégeant non seulement théoriquement, mais aussi de fait.

115. À la lumière des considérations exposées ci-dessus et compte tenu des allégations présentées par les parties, ainsi que des informations reçues afin d'apprécier la présente réclamation, le Comité examinera les questions en jeu dans l'ordre suivant :

a) Premièrement, le Comité évaluera les allégations de l'UWE eu égard au respect du principe de rémunération égale pour un travail égal ou de valeur comparable sous deux angles :

- Les obligations de l'Etat en ce qui concerne la reconnaissance et l'application du droit de rémunération égale pour un travail égal ou de valeur comparable au titre des articles 4§3 et 20.c de la Charte. Ces obligations comprennent, entre autres :
 - la reconnaissance du droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur comparable dans la législation ;
 - l'existence de voies de recours effectives quand le droit de rémunération égale pour un travail égal ou de valeur comparable n'a pas été garanti.
 - la reconnaissance et le respect du principe de transparence dans la rémunération et l'établissement de méthodes de comparaison ;
 - l'existence d'organes de promotion de l'égalité efficaces et autres institutions compétentes.
- Les obligations faites à l'Etat d'adopter des mesures afin de promouvoir le droit de rémunération égale pour un travail égal ou de valeur comparable, sous l'angle de l'article 20.c de la Charte. Ces obligations comprennent, entre autres :
 - la collecte de données statistiques standardisées en vue de mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - les mesures de promotion de l'égalité des chances par l'intégration de la dimension de genre.

b) Deuxièmement, le Comité examinera les questions relatives à la représentation des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées, au titre de l'article 20.d de la Charte, selon lequel les Etats se sont engagés à assurer et à promouvoir le droit à l'égalité de chances et de traitement dans le domaine de l'évolution des carrières, y compris la promotion.

I. VIOLATION ALLEGUEE DES ARTICLES 4§3 ET 20.C DE LA CHARTE EN CE QUI CONCERNE LA RECONNAISSANCE ET L'APPLICATION DU DROIT A L'EGALITE DE REMUNERATION

116. Les articles 4§3 et 20.c de la Charte sont rédigés ainsi :

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant ».

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

...

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;

...

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales. »

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe. »

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants : [...]

[...]

c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ; [...] »

A – Argumentation des parties

1. L'organisation auteur de la réclamation

Reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération dans la législation

117. En ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou comparable, l'UWE fait valoir que les lois pertinentes adoptées en Belgique sont dépassées et qu'elles n'ont aucun effet. La Constitution de 1994 définit les compétences des régions, la garantie de l'égalité relève du niveau fédéral. L'article 10

de la Constitution a été modifié en 2002 pour consacrer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 23 garantit une rémunération équitable. D'autres lois constituent la base juridique de la lutte contre la discrimination (essentiellement la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination ; la loi du 22 avril 2012 relative à la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, modifiée par la loi du 12 juillet 2013 et la loi du 27 avril 2015) et divers décrets d'application ont été adoptés, ainsi que des conventions collectives. Cependant, la législation n'est pas, selon l'UWE, satisfaisante.

Recours effectifs

118. L'UWE allègue qu'il existe des obstacles à l'accès aux recours judiciaires, en raison du manque d'informations sur les données provenant de l'employeur et de la crainte de perdre son emploi. L'affaire *Defrenne* dans les années 70 en est un exemple, car les autorités nationales ont mis dix ans à l'examiner et le plaignant a dû aller jusque devant les institutions européennes pour obtenir gain de cause.

Transparence salariale et comparaison des emplois

119. L'UWE indique qu'il est très difficile pour les éventuelles victimes d'obtenir des chiffres comparatifs et des statistiques qui pourraient les aider à présenter leur plainte. Or la confidentialité ne saurait être un obstacle à la lutte contre la discrimination. Les différences structurelles et la présence plus importante des femmes dans certains secteurs comme l'éducation, la santé et le secteur social ne sont pas des arguments valables pour justifier les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

120. En Belgique, il n'existe aucune obligation de mettre en place des systèmes de classification ; l'obligation porte seulement sur la négociation de tels systèmes, sous la supervision de l'autorité fédérale chargée de l'emploi. Il existe de nombreuses possibilités d'inégalités. À titre d'exemple, les employés masculins d'une commune travaillant à l'entretien des espaces verts reçoivent une prime, contrairement aux employées féminines de la même commune qui travaillent dans une crèche. Les méthodes de classification ne sont ni transparentes ni connues, et, du reste, elles ne semblent pas cohérentes.

121. Il convient de noter que la plupart des obligations relatives à la production de documents statistiques s'appliquent aux sociétés dotées de conseils ou de comités d'entreprise et comptant entre 50 et 100 salariés. Aucune des entreprises de moins de 50 salariés n'est couverte par les lois et réglementations sur l'égalité de rémunération pour un travail égal, similaire ou comparable. La loi du 22 avril 2012 exige un examen comparatif de la rémunération des hommes et des femmes tous les deux ans et l'élaboration d'un plan d'action s'il y a des disparités salariales. Un rapport national sur les écarts de salaires sera ensuite produit par le gouvernement belge, qui fournira des statistiques basées sur les indicateurs européens officiels. Cependant, dans la plupart des entreprises en Belgique, les employés ne savent pas combien les autres employés gagnent ou quels avantages ils reçoivent. Les employeurs devraient être tenus de publier ces chiffres, comme c'est le cas pour leurs comptes. Ne pas trouver un moyen de contrôler les petites entreprises concernant la rémunération égale pour un travail égal est un choix politique contraire à la Charte.

Organes de promotion de l'égalité et autres institutions

122. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé en 2002 au niveau fédéral en tant qu'organe de mise en œuvre de ces politiques a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe. L'Institut assure le suivi des plaintes déposées par les victimes de ce type de discrimination, fournit des informations, apporte une assistance, oriente les victimes vers les services existants et organise des médiations. Si nécessaire, l'Institut peut intenter une action en justice en concertation avec la victime. Selon l'UWE, dans les faits, entre 2008 et 2011, le nombre de plaintes par an est passé de 125 à 191, ce qui est très peu, et l'on ignore quelle proportion concernait la question de la rémunération égale pour un travail égal.

123. Selon l'UWE, le rôle du médiateur est limité aux grandes entreprises. Si une salariée s'estime lésée et demande l'intervention du médiateur, celui-ci semble disposer d'un certain pouvoir d'influence mais ne pas avoir de pouvoir d'enquête. Les salariés des petites et moyennes entreprises ne sont pas autorisés à consulter les rapports présentés aux organes de représentation du personnel ou aux employeurs sur la nature détaillée de leur travail. Dans la pratique, les organes de représentation du personnel se saisissent rarement de la question. Lorsque des documents statistiques existent, ils sont rarement exploitables par les salariés.

124. Enfin, l'UWE indique que l'inspection du travail ne peut pas signaler les infractions ni porter plainte, même si les inspecteurs ont le droit d'exiger tout document qu'ils jugent pertinents et le pouvoir d'exiger des employeurs qu'ils fournissent des éléments de comparaison. La Belgique aurait dû renforcer le rôle de l'inspection du travail dans la lutte contre la discrimination.

125. L'UWE considère que tout cela témoigne du rôle limité de ces organes, et que cela, ajouté au coût de ces procédures anti-discrimination pour les victimes et au fait que les litiges en matière de rémunération sont assortis d'un délai de prescription de cinq ans, entraîne un processus incertain et onéreux. Il ressort donc de la jurisprudence que très peu d'affaires arrivent jusqu'au stade des tribunaux.

126. L'UWE signale également qu'il n'y a pas d'informations spécifiques sur les pouvoirs, les compétences et le financement des différentes autorités administratives ayant des responsabilités dans la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et que la politique de l'emploi n'est pas cohérente. De plus, le Gouvernement n'a pas encore adopté le décret royal nécessaire pour mettre en pratique, au sein des entreprises, les mesures positives en faveur des employeurs qui permettraient de compenser les éventuels inconvénients dus au coût de mise en place des mesures de lutte contre la discrimination.

2. Le Gouvernement défendeur

Reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération dans la législation

127. La loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes transpose la Directive 2006/54CE du 5 juillet 2006, dite « Directive refonte ». Conformément à la Directive, la législation interdit la discrimination directe

et indirecte, y compris la discrimination en matière de rémunération ; prévoit une indemnisation pour les personnes qui subissent les effets d'une discrimination fondée sur le sexe (articles 5 et 19) ; déplace la charge de la preuve, de sorte que la partie défenderesse doit établir qu'il n'y a pas eu de violation des règles pertinentes; autorise l'annulation des dispositions des contrats ou des conventions collectives qui sont contraires au principe d'égalité (article 20) ; offre une protection contre les représailles sous forme de licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte (article 22) ; établit un système de sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives (articles 23, 24 et 28-29 ; les auteurs de discrimination peuvent notamment être condamnés à payer une amende) et établit un organisme pour promouvoir, évaluer, surveiller et soutenir l'égalité de traitement qui est habilité à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi pourrait donner lieu (article 34).

128. La loi du 22 avril 2012 relative aux mesure de lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, telle que modifiée en 2013, a introduit les mesures suivantes, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel : insertion de données sur l'écart de rémunération dans le rapport du Conseil économique central afin d'accroître leur impact sur le processus de négociation collective ; obligation d'inclure des mesures visant à réduire l'écart de rémunération dans les négociations pertinentes ; mesures visant à garantir la neutralité des classifications professionnelles sectorielles en matière de genre, etc.

129. Enfin, si l'interdiction de la discrimination salariale relève de la législation fédérale, les entités fédérées sont responsables de sa mise en œuvre, qui a fait l'objet de plusieurs décrets et arrêtés.

Recours effectifs

130. La loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes prévoit des recours adéquats pour les victimes de discriminations salariales. Les victimes peuvent elles-mêmes porter plainte auprès de leur employeur ou s'adresser à l'Institut ou à un syndicat, voire à la direction du droit social et du droit du travail du Service public fédéral (SFP) Emploi. La charge de la preuve est renversée.

131. Contrairement à ce qui est affirmé par l'UWE, les victimes de discrimination dans les entreprises de moins de 50 salariés peuvent demander la protection de la loi. L'UWE n'a présenté aucun argument pour étayer son affirmation selon laquelle les actions intentées par les victimes ont peu de chances d'aboutir.

132. De plus, la circulaire conjointe 13/2013 des ministres de la Justice et de l'Intérieur et du Collège des Procureurs généraux relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine, y compris les discriminations fondées sur le sexe, adoptée en juin 2013, vise normaliser la pratique en ce qui concerne la politique dans ce domaine. La circulaire prévoit la nomination de juges chargés de fournir des conseils et des formations sur le sujet. Dans chaque parquet et chaque tribunal, au moins un juge doit suivre la formation sur la lutte contre les discriminations organisée par l'Institut de formation judiciaire.

133. Les victimes peuvent demander une indemnisation, qui peut prendre la forme, selon leur choix, soit d'un dédommagement correspondant au préjudice réellement subi, soit d'une somme forfaitaire. Il existe également des dispositions visant à les protéger contre les représailles, puisque les victimes qui portent plainte auprès des employeurs sont protégées contre des mesures potentiellement dommageables telles que le licenciement ou la modification des conditions de travail. Ces dispositions sont également applicables lorsque les plaintes sont déposées au nom des victimes par l'Institut ou un syndicat auprès de la direction de la législation sociale et du travail du Service public fédéral (SPF) Emploi.

Transparence salariale et comparaison des emplois

134. Comme indiqué ci-dessus, la loi du 22 avril 2012 exige la transparence dans toutes les négociations. La transparence implique des classifications d'emploi non sexistes. Afin de s'assurer que les classifications sectorielles des emplois sont effectivement neutres en termes de genre, un contrôle est effectué par le Service de l'emploi du SPF. En 2015, 165 des anciennes classifications des emplois et 90 des nouvelles avaient été contrôlées. Il est néanmoins encore trop tôt pour bien apprécier l'impact de cette mesure.

135. L'UWE affirme que la loi ne s'applique pas aux petites entreprises de moins de 50 employés et que cela représente 99% des employeurs belges. Elle précise en outre qu'il n'y a pas d'obligation de publicité et de transparence pour ces entreprises. Le Gouvernement souligne que les chiffres sont corrects, mais que 80 % de ces moyennes et petites entreprises n'ont pas de personnel du tout. 80 % des employés sont occupés dans des entreprises de 50 employés ou plus. La raison pour laquelle cette obligation n'est pas imposée aux petites et moyennes entreprises est la charge administrative qu'elle implique. Toutefois, il existe certaines obligations de transparence, telles que l'obligation de présenter leurs comptes annuels.

Organes de promotion de l'égalité et autres institutions

136. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002, veille au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe. Il peut aider toute personne qui demande des conseils sur ses droits et sur les mesures à prendre pour les faire respecter. Il peut également jouer un rôle de conciliateur et, lorsque les victimes le souhaitent, engager une procédure judiciaire. Ses services sont entièrement gratuits, contrairement à ce que soutient l'UWE.

137. Il existe en Belgique plusieurs services d'inspection dans le domaine du travail. La direction générale du Service public fédéral Emploi, chargée du suivi de la législation sociale et du travail, est chargée de veiller au respect des politiques de l'emploi, notamment de la législation anti-discrimination de 2007. Le non-respect des obligations découlant des conventions collectives est une infraction pénale en vertu de l'article 189 du code pénal. Le service peut émettre des avertissements lorsqu'une infraction est établie et, selon la gravité, cela peut donner lieu à une amende ou à des poursuites pénales. Les victimes de discrimination ont le droit de déposer des plaintes auprès de la direction générale et lorsque les plaintes sont soumises à l'Institut pour l'égalité, ce dernier peut demander l'assistance de la direction pour mener des

enquêtes et établir si un différentiel de rémunération existe effectivement, l'Institut lui-même n'ayant pas de pouvoirs d'enquête.

138. Sur 30 signalements en 2015 et 37 en 2016, six et cinq respectivement concernaient l'égalité de rémunération, et deux plaintes ont finalement été déposées à ce sujet. L'analyse de l'ensemble des affaires concernées au cours des vingt dernières années (2006-2016) montre que 80 % des plaignants ont obtenu gain de cause.

B – Appréciation du Comité

Reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération dans la législation

139. Le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale ou comparable. La notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

140. Les États Parties ont l'obligation d'adopter une législation explicite et suffisamment précise garantissant l'égalité de traitement dans tous ses aspects. La seule inscription du principe dans la Constitution ne suffit pas. Les États doivent veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

141. Le principe de l'égalité de rémunération exclut l'inégalité de rémunération, quelle qu'en soit l'origine. Une rémunération discriminatoire peut découler de la loi, d'une convention collective, d'un contrat de travail individuel, d'une action propre à l'employeur.

142. Le Comité note que la Belgique a adopté plusieurs lois, telles que la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ainsi que la loi fédérale du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes, cette dernière ayant été modifiée en 2013 pour définir des mesures au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Plusieurs arrêtés d'application viennent compléter l'obligation de respecter le principe de l'égalité de rémunération (l'arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de la loi du 22 avril 2012 précitée ; l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs ; l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes ; l'arrêté ministériel du 25 avril 2014 fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs). Des conventions collectives ont également été adoptées, telles que la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunérations entre les travailleurs, modifiée à plusieurs reprises par la suite.

143. Le Comité observe en outre que la loi fédérale du 10 mai 2007 s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que le secteur privé. Elle comprend également les dispositions et pratiques relatives aux conditions de travail et de rémunération, interdisant expressément les discriminations directes et indirectes (article 19), qu'elles soient intentionnelles ou non, et prévoyant que ces discriminations rendent la mesure concernée nulle et non avenue (article 20).

144. Le Comité considère donc que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est respectée.

Recours effectifs

145. Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables.

146. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas proportionnées au préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte.

147. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988).

148. Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral).

149. Le Comité note que, selon l'UWE, il y a très peu de jurisprudence nationale en matière d'égalité de rémunération. Les femmes qui tentent de porter des affaires devant les tribunaux se heurtent à des obstacles importants tels que la peur de représailles ou les coûts excessifs. Le Comité note par ailleurs que le nombre de procédures judiciaires relatives à la discrimination salariale entre les femmes et les hommes est faible en Belgique. En ce qui concerne les décisions prises par les organes de contrôle tels que l'Institut sur l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut souligne qu'il a reçu 133 signalements en 2015 et 164 signalements en 2016 concernant l'emploi en général. Dans la catégorie « conditions d'emploi et rémunération », l'Institut a reçu 30 signalements en 2015 et 37 en 2016. Il a reçu sept signalements en 2015 et quatre en 2016 concernant spécifiquement la discrimination

en matière de rémunération. Dans quatre cas, l'Institut a engagé des poursuites judiciaires. L'Institut publie chaque année un aperçu de la législation et de la jurisprudence concernant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, qui comprend un chapitre consacré à la jurisprudence nationale en matière d'égalité de rémunération. En 2018, cette section comprenait un total de 28 affaires.

150. Le Comité note également, comme l'Institut l'a indiqué en ce qui a trait au faible nombre d'affaires, le problème de la transparence des salaires). Le Comité observe que l'accès aux tribunaux est possible pour les victimes de discriminations salariale, bien qu'il reste difficile de porter les affaires de discrimination devant l'Institut ou les tribunaux en raison des préoccupations actuelles concernant la transparence des rémunérations.

151. Le Comité observe que, selon le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (voir son rapport par pays en matière d'égalité de genre, Belgique, 2018), le coût des procédures et les conditions d'accès à l'assistance juridique peuvent avoir un effet dissuasif pour les travailleurs, principalement s'ils ne peuvent pas compter sur l'assistance d'un syndicat pour déposer une plainte.

152. En ce qui concerne l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale, il est prévu par la loi tant au niveau fédéral qu'au niveau régional. Les victimes de discrimination sont protégées contre les licenciements par représailles et il n'y a pas de plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés à la suite de plaintes pour discrimination fondée sur le sexe. Selon le rapport sur la Belgique en matière de non-discrimination publié par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2018), la victime de discrimination peut choisir les montants forfaitaires prévus par la loi, plutôt que de demander des dommages et intérêts devant les tribunaux, qui sont calculés sur la base du préjudice « réel ». Le rapport fait état du manque d'informations disponibles quant au montant moyen des indemnités allouées aux victimes de discrimination.

153. En tenant compte de ce qui précède et malgré les obstacles qui subsistent pour rendre les recours pleinement efficaces dans le domaine de la discrimination salariale fondée sur le sexe, le Comité considère que l'obligation d'assurer l'accès à des recours effectifs est respectée.

Transparence salariale et comparaison des emplois

154. Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes.

155. Les Etats doivent prendre des mesures conformes à leur situation nationale et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de

l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard.

156. Afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Le Comité note également que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. Les Etats doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2).

157. Le Comité estime que la possibilité d'établir des comparaisons d'emplois est essentielle pour garantir l'égalité de rémunération. Le manque d'information sur les emplois comparables et sur les niveaux de salaires peut rendre extrêmement difficile pour une victime potentielle de discrimination salariale de porter l'affaire devant les tribunaux. Les travailleurs doivent avoir le droit de demander et de recevoir des informations sur les niveaux de salaires ventilés par genre, y compris sur des éléments complémentaires et/ou variables de l'enveloppe salariale. Cependant, les données statistiques générales sur les niveaux de rémunération peuvent ne pas suffire à prouver la discrimination. Par conséquent, dans le cadre d'une procédure judiciaire, il doit être possible de demander et d'obtenir des informations sur le salaire d'un collègue, tout en respectant dûment les règles applicables en matière de protection des données personnelles et de secret commercial et industriel.

158. En outre, la législation nationale ne peut restreindre indûment le champ de comparaison des emplois, par exemple en les limitant strictement à la même entreprise. Le droit interne doit prévoir la possibilité de comparer les salaires et les emplois en dehors de l'entreprise directement concernée lorsque cela est nécessaire pour une comparaison appropriée. Le Comité considère qu'il s'agit là d'un moyen essentiel pour garantir l'efficacité de l'égalité de rémunération dans certaines circonstances, en particulier dans les grandes entreprises ou dans des secteurs spécifiques où la main-d'œuvre est majoritairement, voire exclusivement, du même sexe (voir Observation interprétative de l'article 20, Conclusions 2012). Le Comité estime notamment que des comparaisons d'emplois doivent être possible entre entreprises lorsque celles-ci font partie d'un groupe de sociétés appartenant à une même personne ou contrôlées par une holding ou un conglomérat.

159. Le Comité prend note de la loi fédérale adoptée en Belgique le 22 avril 2012, qui a pour objectif principal de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et qui rend chaque acteur social responsable de l'adoption de mesures efficaces pour atteindre l'égalité. Cette loi a permis d'accroître la visibilité de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et s'est révélée utile pour le réduire.

160. En ce qui concerne le principe de transparence salariale, le Comité observe que, selon le rapport sur la Belgique en matière d'égalité de genre publié par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2018), il n'est pas consacré dans la législation et la Belgique n'a pas encore pris les mesures nécessaires afin d'intégrer la Recommandation de la Commission européenne datée du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence.

161. Le Comité observe aussi que, selon le rapport du Réseau européen d'experts juridiques susmentionné, la législation actuelle ne fixe pas de paramètres pour établir la valeur égale du travail effectué, tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail. Un comparateur, hypothétique ou non, n'est pas établi par la loi. La jurisprudence nationale en la matière est très rare. En outre la jurisprudence a interprété l'expression « travail de valeur égale » d'une façon si stricte qu'elle coïncide presque avec l'expression « travail égal ». L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a également indiqué que c'est l'un des facteurs qui expliquent le faible nombre de cas de discrimination salariale. Le Comité considère que la définition de cette notion est essentielle pour assurer la sécurité juridique et la transparence des rémunérations.

162. Au vu de cette situation, l'Institut, l'organe chargé de l'égalité, a publié un instrument méthodologique, appelé « liste de contrôle neutre du point de vue du genre pour l'évaluation et la classification des emplois », qui a été reconnu légalement. En effet, la loi fédérale du 22 avril 2012 a permis une évaluation à grande échelle des classifications des fonctions quant à leur neutralité en matière de genre. Depuis 2014, l'Inspection du travail (SPF Emploi) vérifie toutes les nouvelles classifications de fonctions, et ce rôle de contrôle a pour but de s'assurer que les mêmes normes neutres sont appliquées. Cependant, dans le cadre juridique interne, il n'y a ni obligation légale de modifier les classifications de fonctions lorsqu'elles ne passent pas le test de la neutralité de genre ni de véritable sanction si les classifications ne sont pas modifiées. Les commissions industrielles paritaires sont simplement tenues de donner une justification valable pour ne pas changer les classifications de fonctions dans un délai de deux ans. Lorsqu'elles omettent de fournir cette justification, et seulement dans ce cas, elles apparaissent sur une liste qui est transmise au ministre de l'Emploi ainsi qu'à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

163. Le Comité observe également que l'UWE prétend que le système de classification des postes présente des lacunes. La législation adoptée ne s'applique qu'au secteur privé et, selon l'UWE, son impact est limité pour les raisons suivantes : l'obligation d'établir un rapport d'analyse ne s'applique pas aux petites entreprises, c'est-à-dire aux entreprises employant moins de 50 salariés.

164. Le Comité constate aussi que l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes signale plusieurs lacunes concernant l'évaluation de la neutralité des classifications de fonctions au regard du genre réalisée par le SPF Emploi. En ce qui concerne la méthode d'évaluation, les classifications de fonctions ne passent pas le test de la neutralité de genre si certains intitulés de poste ont une forme exclusivement masculine, alors que d'autres ont une forme exclusivement féminine. Selon les observations de l'Institut, « à lui seul, ce critère ne permet pas de juger si la classification des fonctions est ou non neutre en termes de genre. En raison de cette

méthode, seules quelques classifications de fonctions ont été considérées comme n'étant pas neutres sur le plan du genre, précisément entre 5 et 6% des classifications évaluées. »

165. En ce qui concerne les comparaisons d'emplois, le Comité renvoie aux conclusions adoptées sur l'article 4§3, dans lesquelles il a constaté que la situation était conforme à la Charte sur cette question car il était possible de comparer les emplois entre les entreprises d'un même secteur (Conclusions 2014, Belgique, article 4§3).

166. Le Comité considère que l'obligation de reconnaître et de respecter le principe de transparence salariale dans la pratique n'est pas respectée.

Organes de promotion de l'égalité et autres institutions

167. Le Comité considère que l'application satisfaisante de la Charte ne peut être assurée par le seul effet de la législation si l'application de celle-ci n'est pas effective et rigoureusement contrôlée (Commission internationale de Juristes (CIJ) c. Portugal, réclamation n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, par. 32). Le Comité a considéré que les mesures visant à garantir la pleine efficacité des efforts de lutte contre la discrimination comprennent la création d'un organe spécialisé chargé de promouvoir, en toute indépendance, l'égalité de traitement, notamment en apportant aux victimes de discrimination l'aide dont elles ont besoin pour engager des poursuites (Conclusions XVI-1, article 1§2, Islande). Le statut de ces organes de promotion de l'égalité en termes de mandat, d'indépendance et de ressources doit être clairement défini. Dans ce contexte, le Comité tient également compte des critères applicables aux institutions nationales des droits de l'homme énoncés dans les « Principes de Paris » adoptés en 1993 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

168. En ce qui concerne le mandat des organes de promotion de l'égalité, le Comité considère qu'il doit inclure des dispositions prévoyant notamment les fonctions suivantes :

- suivi et promotion : en coopération avec les services d'inspection du travail ou d'autres organismes compétents, surveiller la situation en matière de discrimination fondée sur le genre, y compris en matière de rémunération, et produire des rapports réguliers ; mener des enquêtes de leur propre initiative et formuler des recommandations ; sensibiliser la société au principe de l'égalité salariale ;
- prise de décision : recevoir, examiner, entendre les cas de discrimination ; rendre des décisions contraignantes ou faisant autorité sur les plaintes concernant des allégations de discrimination et veiller à la mise en œuvre de ces décisions ;
- assistance aux victimes : fournir un soutien personnel et juridique aux requérants ; servir de médiateur dans les cas de discrimination ; représenter les victimes en cas de discrimination ; et surveiller la mise en œuvre des décisions dans ces cas.

169. Le Comité considère en outre qu'en plus de disposer d'un mandat clair et large, ces organes de promotion de l'égalité spécialisés doivent être dotés des ressources humaines et financières ainsi que de l'infrastructure nécessaires pour pouvoir lutter efficacement contre la discrimination salariale et l'éliminer.

170. Le Comité tient à souligner qu'il n'entre pas dans le cadre de l'examen de cette réclamation de procéder à une analyse exhaustive de la conformité de la situation avec les critères ci-dessus. Le Comité se limitera à évaluer, à la lumière des informations dont il dispose, l'efficacité des organes de promotion de l'égalité et des autres institutions compétentes pour garantir l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

171. Le Comité note qu'en Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de garantir et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité fondées sur le genre. L'Institut a non seulement des fonctions de promotion et de prévention, mais il peut également apporter un soutien aux litiges et fournir des informations sur les affaires d'égalité entre les femmes et les hommes qui sont introduites et en cours. Le Comité note que le nombre de signalements reçus par l'Institut a considérablement augmenté ces dernières années, passant de 196 par an en 2009 à 549 en 2016.

172. Le Comité note également qu'à partir de 2014, l'Institut a signé un accord de coopération avec l'Inspection du travail (SPF Emploi), permettant aux deux organes de coopérer en matière de discrimination fondée sur le genre. L'Inspection du travail a le pouvoir de dresser des rapports lorsque ses inspections aboutissent à la constatation d'une infraction. Ces rapports peuvent donner lieu, selon la gravité des faits, à la condamnation des auteurs à une amende administrative ou à l'ouverture de poursuite judiciaire.

173. En cas de dépôt d'une plainte devant l'Institut, celui-ci peut demander à l'Inspection du travail d'enquêter sur certains faits, puis établir un rapport d'enquête qu'elle remet à l'Institut. Ce rapport peut être utilisé devant les tribunaux.

174. Le Comité constate aussi que l'Institut a élargi ses fonctions au fil des ans, donnant ainsi plus de visibilité au problème de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, grâce à des formations, des débats publics et des recommandations visant les politiques nationales. Selon le rapport sur l'égalité de genre en Belgique établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2018), l'Institut a été doté de compétences pour s'acquitter de ses tâches. Il a également lancé, en coopération avec l'Inspection du travail, les syndicats et les organisations patronales, des projets portant sur la neutralité de genre des classifications de fonctions, qui ont abouti à un manuel pratique destiné aux entreprises sur la manière de revoir les classifications de fonctions en les rendant plus analytiques.

175. Le médiateur est un autre organe de contrôle de l'égalité entre les femmes et les hommes agissant en matière de rémunération. Le Comité note que le rôle du Médiateur dans la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est limité aux grandes entreprises.

176. Le Comité note aussi que les ressources allouées ont été assez stables au fil des années, et que le budget de l'Institut a augmenté, de 5 253 916 euros en 2011 à plus de 6 500 000 euros en 2017, selon les informations publiées par EQUINET sur sa page Web.

177. A la lumière de ce qui précède, le Comité considère donc que l'obligation de maintenir un organe d'égalité efficace en vue de garantir le droit à l'égalité de rémunération est respectée.

Conclusions finales

178. Premièrement, en ce qui concerne la reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération, le Comité note qu'en Belgique, le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est reconnu par la législation nationale et la réglementation qui en découle. Le Comité considère donc que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération est respectée par la législation.

179. Deuxièmement, en ce qui concerne l'accès à des recours effectifs, le Comité note que certains obstacles subsistent dans l'accès aux recours, mais qu'il y a un aménagement de la charge de la preuve et qu'il n'y a pas de plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe. Le Comité considère donc que l'obligation d'assurer l'accès à des recours effectifs est respectée.

180. Troisièmement, en ce qui concerne les systèmes d'évaluation et de comparaison des emplois et la transparence des rémunérations, le Comité constate qu'il n'existe pas de dispositions légales établissant des paramètres de comparaison permettant de déterminer la valeur égale d'un travail lorsque celui-ci est effectué par des hommes et des femmes ; il n'existe pas de garantie dans la pratique pour le principe de la transparence des rémunérations dans le secteur privé ; et il existe certaines lacunes dans les systèmes de classification des emplois. Le Comité considère donc que l'obligation de reconnaître et de respecter le principe de transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas respectée.

181. Enfin, s'agissant des organes chargés des questions d'égalité, le Comité relève que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a des fonctions spécifiques en matière de lutte contre la discrimination salariale entre les sexes. Il est doté d'un mandat étendu, avec des fonctions multiples et variées, qui se sont développées au fil des ans et qui sont principalement la promotion, la prévention, le suivi et l'assistance aux victimes. Le Comité considère donc que l'obligation de maintenir un organe d'égalité effectif afin de garantir la lutte contre la discrimination salariale est respectée.

182. Compte tenu de ce qui précède, le Comité dit qu'il y a violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas satisfaite.

II. VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 20.C DE LA CHARTE EN CE QUI CONCERNE LES MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE D'EGALITE DE REMUNERATION

183. L'article 20.c de la Charte est rédigé ainsi :

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe. »

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants : [...] [...] »

c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ; [...] »

A – Argumentation des parties

1. L'organisation auteur de la réclamation

184. L'UWE indique que selon la législation belge, dans les entreprises qui emploient 50 salariés ou plus, un comité doit être mis en place et que, pour ce faire, sur chaque liste de candidats présentée pour chaque catégorie de travailleurs, le nombre de femmes et d'hommes doit être proportionnel au nombre d'employées et d'employés travaillant dans l'unité d'exploitation technique concernée. Les employeurs qui emploient régulièrement au moins 100 salariés en moyenne sont tenus d'établir un rapport analytique sur la base d'un formulaire spécial. Ceux qui emploient régulièrement entre 50 et 99 salariés sont tenus de présenter ce rapport en utilisant un formulaire abrégé.

185. L'UWE relève que la plupart des obligations concernant la production de documents statistiques s'appliquent aux entreprises de plus de 100 salariés dotées de comités ou de conseils d'entreprise, aux fins de la mise en place d'organes de représentation du personnel, mais que selon les informations fournies par l'Office de sécurité sociale belge, 99 % des entreprises en Belgique sont de petites ou moyennes entreprises, ce qui signifie que ces entreprises ne sont pas tenues de respecter ces obligations.

186. L'UWE déclare que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est établi dans la législation belge. Cependant, malgré cet important corpus législatif, l'égalité des rémunérations n'est pas encore une réalité. En 2013, l'écart de rémunération pour les salaires horaires était de 10 %, au détriment des femmes. Cet écart était de 23 % si le calcul était basé sur les revenus annuels. Ce pourcentage est bien plus élevé en raison de la répartition inégale des heures de travail. 48 % de l'écart de rémunération annuelle peut s'expliquer par divers facteurs objectifs (les femmes travaillent davantage à temps partiel, elles sont principalement employées dans des secteurs où les salariés travaillent moins d'heures, etc.). Cela étant, une part importante de cet écart reste inexplicée. Bien que la loi de 2012 ait exigé qu'un examen comparatif des rémunérations des hommes et des femmes soit effectué tous les deux ans et qu'un plan d'action soit élaboré, il subsiste d'importantes disparités salariales. Dans la plupart des entreprises belges, les salariés ne savent pas combien les autres salariés gagnent, ni quels avantages ils reçoivent. Les employeurs devraient avoir l'obligation de publier ces chiffres, comme c'est le cas pour leurs comptes.

187. L'écart salarial entre les femmes et les hommes comprend trois éléments différents : les différences de salaire en tant que telles ; le nombre d'heures travaillées pendant une période d'activité, ce qui inclut les emplois à temps partiel ; et les conséquences d'une interruption de travail quelle qu'en soit la cause (la garde des enfants, les congés de maternité ou de paternité, etc.). Selon Eurostat, en 2017 en

Belgique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 18,1%, l'écart salarial horaire s'élevait à 47,6% et l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes était de 34,3%. Le calcul de l'écart salarial entre les femmes et les hommes pouvant cacher des inégalités, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a ajouté un indicateur supplémentaire, le salaire annuel des travailleurs à temps plein et à temps partiel. Selon cet indicateur, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est plus élevé : soit 20,6%. De surcroît, d'autres avantages comme le droit à un véhicule de fonction ou à un téléphone ne sont pas intégrés dans la méthode de calcul des salaires utilisée pour déterminer l'écart salarial. L'UWE en déduit que les statistiques et les chiffres fournis ne sont pas entièrement fiables.

188. L'UWE déclare que, malgré la législation adoptée, l'État n'a pas respecté ses obligations d'adopter des mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. La dimension de genre est absente de la politique de l'État, ainsi que de l'allocation des ressources, de la méthodologie, de la mise en œuvre et du suivi de ces politiques. Il n'y a pas de structure de mise en œuvre ni de contrôle de suivi établis.

189. La politique de l'emploi repose presque exclusivement sur la négociation collective et est incohérente. Il n'existe pas de cadre général permettant à l'État d'élaborer un plan stratégique et un changement global pour éradiquer les inégalités salariales. Le décret royal d'application nécessaire à la mise en œuvre des actions positives n'a jamais été adopté, dix ans après la loi sur l'égalité des sexes.

190. Enfin, l'UWE déclare que le Gouvernement n'a pas fourni suffisamment d'informations sur les pouvoirs et les contributions financières accordés aux organes administratifs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi. La complexité du système belge et la quantité d'organismes existants peuvent également constituer un facteur de dispersion et de manque d'efficacité. Les contrôles et la mise en œuvre font défaut.

2. Le Gouvernement défendeur

191. Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi produisent des statistiques sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et depuis 2012, leur rapport contient également des informations sur les inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les avantages non liés au salaire.

192. L'Institut a aussi développé une méthode de calcul de l'écart salarial au sein des entreprises qui donne aux salariés un moyen facile de déterminer l'ampleur de cet écart. Il offre un outil pratique pour améliorer l'information et la sensibilisation des employeurs et des salariés aux écarts de rémunération et contribue à accroître la transparence de la structure des salaires et des rémunérations de chaque entreprise. Une base de données sur les bonnes pratiques dans les entreprises a également été créée et en 2016, la Commission européenne a demandé à la Belgique de décrire sa législation sur les écarts de rémunération aux autres États membres comme un exemple de bonne pratique

193. Le Gouvernement fait valoir que la lutte contre l'écart salarial est une priorité pour la Belgique, qui présente l'un des écarts de rémunération entre les sexes les plus

faibles d'Europe, un écart qui continue à diminuer : de 15% en 2001, il est passé à 11% en 2011 et à 6,6% en 2014, soit un niveau bien inférieur à la moyenne de l'Union européenne. L'écart salarial présente plusieurs aspects interdépendants et multidimensionnels : heures travaillées, secteur, âge, formation, etc. Pour rendre encore plus efficaces ses efforts de réduction de cet écart, la Belgique a opté pour une approche transversale qui prend en compte ces aspects complexes et interdépendants.

194. Le Gouvernement soutient, contrairement à l'UWE, que la Belgique a bien analysé l'utilisation des indicateurs pertinents. L'un de ces indicateurs est l'écart de rémunération calculé sur la base du salaire horaire brut, qui était de 7,6% en 2014. Le second est l'écart mesuré en termes de salaire annuel brut, qui est de 20,6% car il inclut l'emploi à temps partiel. De plus, l'écart salarial peut également être subdivisé en deux parties : une partie expliquée, qui représente 48,2 % du total, et une partie inexpliquée qui représente les 51,8% restants. La partie expliquée résulte de la forte représentation des femmes dans les secteurs moins bien rémunérés et/ou de l'interruption de leur carrière. Sur une base horaire, les femmes gagnent en moyenne 1,60 euros de moins que les hommes, dont 0,87 euro reflète donc une discrimination pure, tandis que le reste ne résulte pas d'une discrimination au sens de l'article 4§3 de la Charte.

195. Le Gouvernement soutient qu'il déploie tous les moyens juridiques, financiers et opérationnels à sa disposition pour assurer de réels progrès dans la réalisation des objectifs de la Charte et procède à des évaluations régulières de l'efficacité des stratégies qu'il a adoptées

196. Le Gouvernement conteste que la législation pertinente soit inefficace ou non encore appliquée, comme le soutient l'UWE. Le caractère récent de la législation de 2012 rend difficile l'évaluation de son impact, mais elle a contribué à améliorer la norme des classifications sectorielles des emplois et le dialogue social. Un groupe de travail composé de représentants des partenaires sociaux a également été mis en place pour échanger des informations sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la législation et sur les problèmes qui se sont posés.

197. La lutte contre l'écart salarial est un sujet de préoccupation non seulement pour le législateur mais également pour les partenaires sociaux. Les conventions collectives, notamment, les conventions 25, 25 bis du 19 décembre 2001 et 25ter du 9 juillet 2008 prévoient l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. Elles sont devenues obligatoires et doivent être respectées dans le processus de négociation. Les mesures visant à garantir l'égalité de rémunération mises en œuvre dans le cadre de ce dernier accord comprennent des classifications d'emploi neutres, le droit des travailleurs lésés de demander un recours judiciaire et la protection des travailleurs qui ont déposé des plaintes.

198. Le Gouvernement n'est pas d'accord avec l'argument de l'UWE selon lequel il est difficile d'identifier une quelconque politique visant à intégrer une dimension de genre dans d'autres domaines d'activité. En 2007, la Belgique a adopté une loi dite d'intégration de la dimension de genre, dont l'objectif était tout particulièrement de renforcer les aspects d'égalité de toutes les politiques fédérales belges, ainsi que des

plans de gestion, des projets de budget, des rapports d'évaluation et des indicateurs et statistiques publiés.

199. De plus, l'UWE prétend que les négociations collectives se déroulent principalement au niveau des entreprises individuelles et que le gouvernement ne promeut pas l'égalité. Cependant, les négociations sont menées à trois niveaux : intersectoriel, sectoriel et entreprises individuelles, le dernier étant le niveau le plus bas. Une étude de l'OIT a placé la Belgique et son système de dialogue social parmi les trois premiers pays de l'Union européenne, en termes d'égalité de rémunération

200. Enfin, il est indéniable que les effets structurels et les stéréotypes sont l'un de facteurs qui contribuent à créer un écart salarial, mais des mesures ont été prises pour le combattre en Belgique, par exemple en identifiant les bonnes pratiques, en établissant un plan d'action national pour promouvoir l'égalité des sexes, en introduisant la budgétisation sensible au genre, en demandant aux entreprises de produire des plans d'égalité des sexes, en encourageant les partenaires sociaux pour qu'ils incluent l'égalité des sexes dans toutes les négociations collectives, en évaluant l'impact de la législation adoptée et en menant des campagnes d'éducation pour lutter contre les stéréotypes

B – Appréciation du Comité

a) Chiffres clés en matière d'égalité salariale en Belgique

201. Selon Eurostat, en 2017, le salaire horaire brut des femmes était en moyenne inférieur de 16% à celui des hommes dans l'Union européenne (UE-28). En Belgique, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élevait à 6% en 2017. Il s'élevait à 10,2% en 2010, 6,6% en 2014, 6,5% en 2015 et 6,1% en 2016. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en Belgique était de 31,1% en 2014, alors que la moyenne de l'Union européenne était de 39,6%. L'écart de rémunération ajusté ou « inexplicé » entre les sexes était assez faible, à 2,5%, alors que la moyenne de l'Union européenne (UE-28) était de 11,5% (données de 2014, voir l'étude d'Eurostat "*A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*", 2018).

b) Recueil de données sur l'égalité de rémunération et les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances

202. Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc.

203. Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Le Comité rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet il a considéré que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, par. 27). La collecte et l'analyse des telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, par. 23).

204. Le Comité rappelle en outre que l'objet et le but de la Charte, en tant qu'instrument de protection des droits de l'homme, consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (CIJ c. Portugal, *op. cit.*, par 32). La conformité avec la Charte ne peut être garantie par la seule existence de la législation, les États doivent prendre des mesures concrètes pour favoriser l'égalité des chances. Outre le fait que la législation ne doit pas empêcher l'adoption de mesures positives ou d'actions positives, les États sont tenus de prendre des mesures spécifiques pour éliminer les inégalités de fait qui affectent les chances des femmes et des hommes en matière d'égalité de rémunération.

205. Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, par. 53).

206. L'article 20.c de la Charte requiert l'obligation d'adopter des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité des chances qui implique la prise en compte de la problématique hommes-femmes, stratégie internationalement reconnue pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle implique l'intégration d'une perspective de genre dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des mesures réglementaires et des programmes de dépenses, en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, et de combattre la discrimination. Le Comité estime que l'intégration de la dimension de genre, recommandée notamment par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe (Recommandation Rec(1998)14), devrait s'inscrire dans une stratégie couvrant tous les aspects du marché du travail, notamment le salaire, le développement de la carrière et la reconnaissance des occupations, ainsi que le système éducatif (Conclusion XVII-2, article 1 du Protocole additionnel de 1988, Grèce).

207. Les États devraient analyser l'impact des mesures adoptées pour lutter contre la ségrégation professionnelle horizontale ou verticale entre hommes et femmes dans l'emploi, en améliorant la participation des femmes à un plus large éventail de professions.

208. Parmi les autres mesures que les Etats pourraient adopter pour réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et que le Comité considère comme des indicateurs pertinents pour évaluer le respect des obligations énoncées dans la Charte, on peut citer les suivantes :

- adopter et mettre en œuvre des plans d'action nationaux pour l'emploi garantissant de manière effective l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris en matière de rémunération ;
- exiger des entreprises qu'elles se dotent, à titre individuel, d'un plan garantissant l'égalité de rémunération ;
- encourager les employeurs et les salariés à traiter des questions d'égalité dans les conventions collectives ;
- sensibiliser les employeurs, les organisations et le public en général au principe de l'égalité salariale, notamment à travers les activités des organes de promotion de l'égalité.

209. Le Comité constate que le Gouvernement a recueilli et analysé des données ventilées, afin d'évaluer la situation des femmes sur le marché du travail. Depuis 2006, le Gouvernement fédéral produit chaque année des données officielles sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec le Service public fédéral Emploi, travail et dialogue social et la Direction générale Statistique, publie un rapport annuel contenant des recommandations politiques claires. En outre, afin d'obtenir les statistiques les plus précises, la loi de 2012 sur la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes exige que cet écart soit mesuré et discuté à tous les niveaux de la négociation collective (national, sectoriel, sous-secteur, entreprise). Elle exigeait également que toutes les entreprises comptant au moins 50 salariés établissent tous les deux ans un rapport sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

210. Certaines des données recueillies montrent une corrélation entre le nombre élevé de femmes dans les secteurs à faible revenu ou dont les carrières sont fréquemment interrompues et leurs salaires inférieurs à ceux des hommes. Le Comité prend également en compte le fait que l'UWE allègue que les entreprises de moins de 50 travailleurs ne sont pas visées par les calculs, alors que ces entreprises représentent 99% des employeurs belges. Le Gouvernement ne réfute pas cet argument mais affirme que plus de 80% des employeurs belges n'ont pas de personnel et que la plupart des travailleurs belges sont employés par des entreprises de plus de 50 travailleurs, entreprises qui sont couvertes par ces données.

211. Le Comité prend en compte le large éventail des mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre les facteurs qui contribuent à créer un écart salarial. Ces mesures comprennent un plan d'action national de promotion de l'égalité de genre, qui introduit la dimension de genre dans les budgets, invite les entreprises à élaborer des plans d'égalité des sexes, encourage les partenaires sociaux afin qu'ils incluent l'égalité des sexes dans toutes les négociations collectives. Les mesures incluent aussi l'évaluation de l'impact de la législation adoptée et des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes. Le Comité note que la Belgique enregistre un écart salarial inférieur au taux moyen enregistré au niveau de l'Union

européenne. Les secteurs où l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est le plus important sont l'aviation, la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air réfrigéré ; la fabrication de produits informatiques et de produits électroniques et optiques ; la fabrication de vêtements et les activités de soutien aux assurances et aux fonds de pension.

212. Le Comité observe en outre que l'écart salarial a diminué de plus de 4 % et qu'il se réduit régulièrement, bien qu'à un rythme plus lent ces dernières années. Il est également l'un des écarts le plus faible d'Europe. Le Comité considère donc que les mesures prises par le Gouvernement ont réussi à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes et que les mesures adoptées ont permis de réaliser des progrès mesurables dans ce domaine.

213. Au vu de ce qui précède, le Comité dit qu'il n'y a pas violation de l'article 20.c de la Charte concernant les mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

III. VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 20.D DE LA CHARTE EN CE QUI CONCERNE LA REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES DANS LES POSTES DECISIONNELS AU SEIN DES ENTREPRISES PRIVEES

214. L'article 20.d de la Charte est rédigé ainsi :

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe. »

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants : (...]

[...];

d. déroulement de la carrière, y compris la promotion. »

A – Argumentation des parties

1. L'organisation auteur de la réclamation

215. Selon l'UWE, la loi du 28 juillet 2011 « impose aux conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse qu'ils soient composés d'au moins un tiers de membres de chaque sexe d'ici à 2012 (entreprises publiques), à 2017 (sociétés cotées) ou à 2019 (PME cotées). Le quota s'applique au conseil d'administration dans son ensemble, ciblant à la fois les administrateurs exécutifs et les administrateurs non exécutifs. Toute nomination effectuée après ces dates ne respectant pas le quota imposé par cette réglementation sera considérée comme nulle. » En 2013, les femmes représentaient 12,9 % des administrateurs dans les grandes entreprises cotées en bourse de Belgique (BEL-20). Aucune femme ne préside un conseil d'administration, aucune n'est PDG.

216. Même si des progrès ont été réalisés grâce à la législation susmentionnée, ils sont encore insuffisants, puisque le pourcentage de femmes membres de conseils d'administration en 2014 était de 16,6 %. L'obligation légale est de 33 % de femmes, objectif qui n'a pas été atteint dans les grandes entreprises. Les petites entreprises ont jusqu'à 2019 pour atteindre cet objectif, ce qui, selon l'UWE, est un délai excessif. Non seulement les progrès sont très lents, mais le non-respect de la législation montre qu'il y a aussi un problème de mise en œuvre. En pratique, il n'y a pas de mise en application. Qui plus est, la législation ne s'applique même pas aux conseils d'administration. En 2008, la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises était de 7,4 % ; elle était de 9,6 % en 2012 et de 12,1 % en 2014. En 2014, 47,8 % des conseils d'administration ne comptaient aucune femme et 39,1 % n'en comptaient qu'une seule.

2. Le Gouvernement défendeur

217. La loi du 28 juillet 2011 vise à garantir une présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et de certaines entreprises publiques autonomes. La loi prévoit en plus deux sanctions en cas de non-respect. La première concerne la suspension des avantages financiers liés au mandat des administrateurs. La seconde sanction rend nulle la nomination du prochain administrateur si le minimum n'est pas atteint et que cet administrateur appartient au sexe surreprésenté (soit plus de 2/3). De plus, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé des mesures d'accompagnement, et dans un récent rapport public, il a indiqué que la proportion de femmes dans les conseils d'administrations avait triplé entre 2008 et 2016.

B – Appréciation du Comité

218. Le Comité considère que l'article 20.d de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes aux postes décisionnels dans les entreprises privées. Cette obligation peut impliquer l'adoption de mesures législatives contraignantes visant à assurer l'égalité d'accès aux conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal).

219. Le Comité observe que, selon des données produites par la Commission européenne dans son rapport 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des principales sociétés privées cotées en bourse de quatre pays ayant adopté des mesures législatives contraignantes est passée d'une moyenne de 9,8% en 2010 à 33,7% en 2018. Dans les pays ayant adopté des mesures non contraignantes, notamment des actions positives pour promouvoir l'équilibre entre les sexes, les pourcentages correspondants étaient de 12,8 % en 2010 et de 25,6 % en 2018, tandis que dans les pays où aucune action particulière (hormis l'autorégulation des entreprises) n'a été prise, la situation est restée pratiquement stagnante avec 12,8 % en moyenne en 2010 et 14,3 % en 2018. La moyenne globale de l'Union européenne était de 26,7 % en

2018. Le Comité observe en outre que la Résolution 1715(2010) de l'APCE recommande que la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises soit d'au moins 40 %.

220. Le Comité rappelle enfin qu'en ce qui concerne l'article 20.d, comme pour l'article 20.c, les Etats doivent prendre des mesures qui permettent d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'ils peuvent mobiliser.

221. Le Comité note en effet que, selon les données publiées par l'Institut européen pour l'égalité de genre (EIGE) en avril 2019, la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des plus grosses entreprises cotées en bourse en Belgique est de 34,4%. Elle était de 29,4% en 2017. En 2010, les femmes représentaient 10,5% des membres des conseils d'administrations des plus grosses sociétés cotées en bourse.

222. Le Comité note que l'introduction de la loi imposant des quotas (loi du 28 juillet 2011) a eu un impact positif évident sur le nombre de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et que les chiffres ont évolué positivement.

223. Le Comité considère donc que le Gouvernement a adopté des mesures pour réduire la ségrégation verticale dans le marché de travail et promouvoir l'accès des femmes aux postes décisionnels dans les entreprises privées. Bien qu'il reste des progrès à faire, comme l'a recommandé l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe dans sa Résolution 1715 (2010), l'objectif d'une représentation d'au moins 40% de femmes n'est pas encore atteint, la législation et les politiques adoptées ont clairement amélioré la situation et contribué à lever les obstacles existants.

224. Le Comité dit, par conséquent, qu'il n'y a pas violation de l'article 20.d de la Charte en ce qui concerne les mesures prises pour assurer une représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées.

IV DEMANDE D'INDEMNISATION

225. Le Comité décide de ne pas faire de recommandation au Comité des Ministres en ce qui concerne la demande de l'organisation réclamante relative au paiement de 10 000 euros en compensation des frais de justice encourus dans le cadre de la procédure. Il renvoie à cet égard à la position adoptée dans le passé par le Comité des Ministres (voir la Résolution CM/ResChS(2016)4 dans l'affaire Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Irlande, réclamation n° 100/2013) et à la lettre du Président du Comité adressée au Comité des Ministres en date du 3 février 2017 dans laquelle le Président a annoncé que le Comité s'abstiendrait provisoirement de faire des recommandations au Comité des Ministres concernant le remboursement des frais.

226. Le Comité persiste néanmoins à considérer que le remboursement des frais est en principe justifié et approprié dans certaines circonstances et constitue un moyen important pour que la procédure de réclamations puisse réaliser les objectifs

et obtenir les effets escomptés qui ont initialement conduit les Etats membres du Conseil de l'Europe à l'adopter.

CONCLUSION

Pour ces motifs, le Comité conclut :

- en ce qui concerne la reconnaissance et l'application du droit à l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale :
 - à l'unanimité, qu'il n'y a pas violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération dans la législation ;
 - par 9 voix contre 6, qu'il n'y a pas violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne l'accès à des recours effectifs ;
 - à l'unanimité, qu'il y a violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que la transparence salariale n'est pas assurée ;
 - à l'unanimité, qu'il n'y a pas violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne les organes d'égalité ;
- à l'unanimité, qu'il n'y a pas violation de l'article 20.c de la Charte en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière salariale
- à l'unanimité, qu'il n'y a pas violation de l'article 20.d de la Charte en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées.



Petros STANGOS
Rapporteur



Giuseppe PALMISANO
Président



Henrik KRISTENSEN
Secrétaire exécutif adjoint